วารสารวิชาการ วิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ISSN 2672-9857

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2

กรกฎาคม – ธันวาคม 2564

Journal of Academic Management Science

Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University

Vol.3 No.2

2021

July – December

วารสารวิชาการ วิทยาการจัดการวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2564)
ISSN 2672-9857

เจ้าของ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ศรีเรืองฤทธิ์
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บรรณาธิการ อาจารย์ ดร.ปาณิสรา คงปัญญา
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำพล ชะโยมชัย
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

กองบรรณาธิการ ศาสตราจารย์ ดร. นราศรี ไววนิชกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.กรไชย พรลภัสรชกร
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาจรีย์ ผลประเสริฐ
รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนา วงศ์รัศมีเดือน
รองศาสตราจารย์ ดร. กันต์ อินทุวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลล่า พงศ์ยี่หล้า
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิชัย นรากรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ โพนศิริ

ฝ่ายดำเนินการและจัดการงานวารสาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำพล ชะโยมชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษยากร ตีระพฤติกุลชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภาลัย บุญทิม
อาจารย์ ดร.เจน จันทรสุภาเสน
อาจารย์ปุณฑริกา สุคนธสิงห์
อาจารย์ปราณีต ใจหนัก
อาจารย์สุพิชชา โชติกำจร
อาจารย์กริชชัย ขาวจ้อย
อาจารย์ ดร.ทิวาวรรณ ศิริเจริญ กันหา
อาจารย์วิมลวรรณ วงค์ศิริ
อาจารย์ศุภรัตน์ แก้วเสริม
นางสาวกัญญา สายสิงห์เทศ
นางพรรณทิพย์ รุ่งเรืองศรี

ฝ่ายวารสารออนไลน์

นายสมพร จำปา
นางสาวพิมพ์วดี สีที

กำหนดออก

ปีละ 2 ฉบับต่อปี (มกราคม - มิถุนายน และ กรกฎาคม - ธันวาคม ทุกปี)

ติดต่อส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ได้ที่

กองบรรณาธิการ “วารสารวิชาการ วิทยาการจัดการวิชาการ”
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
83 หมู่ 11 ถ.สระบุรี-หล่มสัก ต.สะเดียง อ.เมืองเพชรบูรณ์ จ.เพชรบูรณ์ 67000
โทร. 0-5671-7134 (ต่อ 1242)
โทรสาร. 0-5671-7150

สถานที่พิมพ์

จัดวาง สตูดิโอ 121/14 ถนนพิทักษ์ ตำบลหล่มสัก
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ
วารสารวิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.กรไชย พรลภัสรชกร	มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาจรีย์ ผลประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งระวี วีระเวสส์	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนา วงศ์รัศมีเดือน	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
รองศาสตราจารย์ ดร. กันต์ อินทุวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ โพนศิริ	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิชัย นรากรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภธัชวุฒิ ตู้พจ	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัฐ ชวนชม	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศาสน์ นิยม	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนงค์นาถ ทนันชัย	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคพร กระจาดทอง	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภุชงค์ เมนะสินธุ์	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมินทร เบ้าธรรม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลล่า พงศ์ยี่หล้า	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา เตติวัฒน์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาลี ตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกิตติ์ อินทร์สวรรค์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.สุปัญญดา สุนทรนนท์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
อาจารย์ ดร.ภฤศญา ปิยนุสรณ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์ ดร.กิ่งกนก เสาวภาวงศ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.กรธวัฒน์ สกลคฤหเดช	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
อาจารย์ ดร.สุมนา จันทราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
อาจารย์ ดร.ฐิติวรดา แสงสว่าง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อาจารย์ ดร.พรรณนภา เชื้อบาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อาจารย์ ดร.วาสนา จรูญศรีโชติกำจร	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อาจารย์ ดร.ภัทริยา พรหมราษฎร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ
วารสารวิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

อาจารย์ ดร.อมร ไชยแสน	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
อาจารย์ ดร.วิจิตรา โพธิสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.นุชษรา พึ่งวิริยะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษติญา มูลศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พณณา ตั้งวรรณวิทย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐากูร อนุสรณ์พาณิชกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิสินี ถิระธรรมสรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำพล ชะโยมชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปวีณา โทนแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัจฉรา กลิ่นจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภาลัย บุญทิม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร.รักชนก สมศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร.แก้วตา ผิวพรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร.เจน จันทรสุภาเสน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร.ณัฐวัฒน์ แซงภูเขียว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
อาจารย์ ดร.วุฒิณัฏฐ์ รัตนภรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สารจากคณบดี

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มุ่งมั่นในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาในด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิชาการของนักวิชาการทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการจัดการด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น การจัดการ การบัญชี การตลาด คอมพิวเตอร์ธุรกิจ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ท่องเที่ยวและการโรงแรม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น วารสารวิทยาการจัดการวิชาการของคณะวิทยาการจัดการถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการดังกล่าว ทีมบริหารของวารสาร “วิทยาการจัดการวิชาการ” มุ่งมั่นการดำเนินงานวารสารอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการตามวัตถุประสงค์หลักของวารสาร บทความที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย จึงมั่นใจได้อย่างเต็มที่ว่า ทุกบทความที่ตีพิมพ์มีคุณภาพสูงและมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกที่พิจารณาบทความเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ และขอขอบพระคุณกองบรรณาธิการวารสารที่ทำหน้าที่แนะแนวทางในการบริหารจัดการวารสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารมีคุณภาพดี

(อาจารย์ ดร.ปาณิสรา คงปัญญา)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บทบรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการวิชาการฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยที่มีคุณภาพดีจำนวน 4 เรื่องที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางวิทยาการจัดการ โดยบทความแรกเป็นบทความวิจัยภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่อง A Study of Factors affecting Technology Adoption of Generation Z People in Cambodia during COVID-19 ซึ่งทำการศึกษาในบริบทของประเทศกัมพูชา บทความนี้จึงมีความน่าสนใจอย่างมาก โดยมุ่งศึกษาในกลุ่มประชากรรุ่นใหม่ Generation Z ส่วนบทความที่สองเป็นบทความวิจัยเรื่อง อิทธิพลของประสิทธิภาพสายการผลิต ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิตและความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ต่อการบริหารต้นทุนการดำเนินการของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเพชรบูรณ์ มุ่งศึกษาในบริบทของผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์โดยตรง เพื่อทำความเข้าใจในด้านการดำเนินงานของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ด้านบทความที่สามเป็นบทความวิชาการเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อนำเสนอให้ผู้อ่านได้ทราบถึงวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษาเพื่อนำไปสู่การสรุปตัวแบบที่สำคัญในด้านความผูกพันองค์กร และบทความสุดท้ายเป็นบทความวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพนักงาน Generation X ของประเทศไทย มีความน่าสนใจในประเด็นการศึกษาในกลุ่มคนรุ่น Generation X ซึ่งในปัจจุบันมักพบเป็นระดับบริหารองค์กรแล้ว

ทุกบทความที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านวิทยาการจัดการทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อให้บทความทุกบทความมีคุณภาพดีและมีประโยชน์ต่อทั้งผู้อ่านและวงวิชาการ

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

รายนามคณะผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ C

สารจากคณบดี E

บทบรรณาธิการ F

บทความ

หน้า 1 **A Study of Factors affecting Technology Adoption of Generation Z People in Cambodia during COVID-19**

Ubonwan Suwannapusit, Tokla Moeut, and Leap Heng Pheap

หน้า 14 **อิทธิพลของประสิทธิภาพสายการผลิต ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิตและความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ต่อการบริหารต้นทุนการดำเนินการของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเพชรบูรณ์**

Influence of Production Layout Efficiency, Production Planning Efficiency, and Overproduction Waste on Operation Cost Management of Small and Medium Enterprises in Phetchabun

กริชชัย ขาวจ้อย สมสมัย เทือกทา และ อุดมศักดิ์ ศิริมังกร

Kritchai Khowjoy Somsamai Thuakta and Udomsak Sirimungkorn

หน้า 27 **ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร**

Important Factors Influencing Organizational Commitment

ชัชากร คัชมาตย์

Chatchakorn Katchamat

หน้า 37 **การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพนักงาน Generation X ของประเทศไทย**

A Study of the Relationship of Leader Factors, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior among Generation X Employees in Thailand

เมทิกา จันทร์อาภาส และ อำพล ชะโยมชัย

Maethika Chanarpas and Ampol Chayomchai

หลักเกณฑ์และรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ 51

Journal of Academic Management Science

Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University

Vol.3 No.2

July – December 2021

A Study of Factors affecting Technology Adoption of Generation Z People in Cambodia during COVID-19

Ubonwan Suwannapusit[1]*, Tokla Moeut[2], and Leap Heng Pheap[3]

[1]Lecturer, Faculty of Management Sciences, Surindra Rajabhat University, Surin, THAILAND

[2]Teacher, Hun Sen Wat Svay High School, Siem Reap, CAMBODIA

[3]Independent Researcher, Battambang, CAMBODIA

*Corresponding author E-mail: s_ubonwan@srru.ac.th

Abstract

The objective of this research was to study key factors including perceived usefulness, perceived ease of use, perceived risk, perceived trust affecting behavioral intention in Generation Z people in Cambodia during the COVID-19 situation. The researchers used a modified technology acceptance model in this study. The research population is Generation Z Cambodians who are familiar with the use of modern technology. There were 196 respondents participating in this research. The online questionnaires were collected by a convenient randomized method. Descriptive statistics and multiple regression analysis were employed. The results revealed that three key factors included perceived usefulness, perceived ease of use, and perceived trust had a significant effect on behavioral intention of technology use of Generation Z Cambodian during the COVID-19 situation while perceived risk did not affect the behavioral intention of technology use in Generation Z Cambodian. The researchers suggest that policymakers or administrators involved in the use of technology in Generation Z should pay attention to the usefulness, ease of use, and trust of systems and service providers, especially during unusual events such as in the COVID-19 situation, in order to make the new generation accept the technology more easily and quickly. This affects the effective implementation of such policies and achieves good results as intended.

Keywords: Modified Technology Acceptance Model, Generation Z, Cambodia, COVID-19 Situation

Introduction

People all over the world are facing changes in their lives during the coronavirus (COVID-19) pandemic (Sukendro, et al., 2020; Utami, 2021). It can be said that humans have switched to a new way of living today known as the new normal. The coronavirus outbreak has affected human life in both work and personal lives (Piccarozzi, Silvestri, & Morganti, 2021; Utami, 2021). Coupled with the rapid development of technology, people's lifestyles during the coronavirus outbreak have to shift to more technology during home quarantine or work at home (Dwivedi, et al., 2020; Kenny & Dutt, 2021; Piccarozzi, Silvestri, & Morganti, 2021; Sukendro, et al., 2020). The adoption and effective use of technology is influenced by many factors such as technological skills, the need or effort to accept the technology, understanding of each type of technology (Chao, 2019; Sukendro, et al., 2020; Utami, 2021). Good human resource management is essential for the adoption of new technologies, and therefore, studies have been conducted on behavioral intentions to adopt technology among different generations (Cabrera-Sanchez & Villarejo-Ramos, 2019; Ogwel, Otieno, & Odhiambo-Otieno, 2020). Past studies have often used a technology acceptance model (TAM) that includes many factors that are important in the study such as perceived benefit, perceived ease, and behavioral intention (Chao, 2019; Moqbel, Bartelt, & Cicala, 2014; Ogwel, Otieno, & Odhiambo-Otieno, 2020; Sukendro, et al., 2020). The key elements in this TAM model are technology use behavior, perceived usefulness, perceived ease of use, and behavioral intention of technology use. In current studies on this model, researchers have tried to add important variables to the model so that it can be studied in more detail and more relevant to the current situation, such as inserting perceived risk and perceived trust variables into the model (Chao, 2019). Therefore, the researchers are interested in using the modified TAM model to study the factors affecting technology adoption among Generation Z people in Cambodia. The reason researchers are interested in studying Generation Z is because they have aptitude and fluency in using modern technology (Salleh, Mahbob, & Baharudin, 2017). Learning the processes and factors that affect the adoption of technology will be very helpful in the management of this group. Therefore, research into technology adoption among these Generation Z people is useful in management planning of this generation in the future, especially in a work context in Cambodia.

Research Objective

The objective of this research is to study the effect of perceived usefulness, perceived ease of use, perceived risk, and perceived trust on the behavioral intention of technology adoption in Generation Z Cambodians during the COVID-19 situation.

Literature Review

Modified technology acceptance model

In the study of technology adoption, several types of technology acceptance models are often used, with the most commonly used research model being the technology acceptance model (TAM), which consists of the main factors: perceived usefulness, perceived ease of use, the behavioral intention of technology use, and technology use behavior (Cabrera-Sanchez & Villarejo-Ramos, 2019; Chao, 2019; Diop, Zhao, & Duy, 2019; Kalayou, Endehabtu, & Tilahun, 2020; Sukendro, et al., 2020; Utami, 2021). Behavioral intention refers to the decision to adopt something new, such as the intention of adopting new technology (Hau, Nhung, & Trang, 2020). The study of Moqbel, Bartelt, and Cicala (2014) indicated that the perceived usefulness and ease of use of technology are important factors in the behavioral intent of the technology use. The study of Ogwel, Otieno, and Odhiambo-Otieno (2020) and Diop, Zhao, and Duy (2019) found that perceived usefulness and perceived ease of use had a significant influence on the behavioral intention in technology use. These results were consistent with the study of Kalayou, Endehabtu, and Tilahun (2020) who concluded that perceived usefulness and perceived ease of use positively affected behavioral intentions to adopt the health technology. Also, Utami (2012) found that perceived usefulness and perceived ease of use positively influenced behavioral intentions to adopt the online technology during the Covid-19 pandemic. In addition, Sukendro, et al. (2020) found that perceived usefulness significantly influenced behavioral intentions to adopt the e-learning technology during the Covid-19 situation. While the study of Moqbel, Bartelt, and Cicala (2014) in could-computing technology showed that perceived ease of use did not influence the behavioral intention to technology use. Based on the literature review, the researchers developed a research framework that added two key variables, perceived risk and perceived trust, into

the TAM model (Abrahao, Moriguchi, & Andrade, 2016; Cabrera-Sanchez & Villarejo-Ramos, 2019; Chao, 2019; Hau, Nhung, & Trang, 2020; Ogwel, Otieno, & Odhiambo-Otieno, 2020).

Perceived risk

Perceived risk refers to the thoughts or beliefs of a person who is aware of the uncertainties or negative consequences that can arise after an action (Moqbel, Bartelt, & Cicala, 2014). The study of Abrahao, Moriguchi, and Andrade (2016) on perceived risk and behavioral intention of technology adoption revealed that perceived risk has a negative effect on behavioral intention. The study result indicated that if the perceived risk was increased, the intention to adopt the technology was significantly decreased. Hau, Nhung, and Trang (2020) pointed out that perceived risk negatively affected the behavioral intention of technology use, and Moqbel, Bartelt, and Cicala (2014) found that perceived risk negatively influenced the behavioral intention in cloud technology use. However, the study of Chao (2019) on the perceived risk and behavioral intention in the technology adoption revealed opposite results. It showed that the perceived risk had no effect on the behavioral intention of the technology use. This result was consistent with Cabrera-Sanchez and Villarejo-Ramos (2019) who found that perceived risk had no influence on behavioral intention in big data technology use.

Perceived trust

Trust refers to the positive expectation of doing or accepting something under consideration (Ogwel, Otieno, & Odhiambo-Otieno, 2020). Previous studies related to the relationship between perceived trust and behavioral intention were found in two different groups: the first group found the effect of perceived trust on behavioral intention and another group found that perceived trust had no effect on behavioral intention (Chao, 2019; Moqbel, Bartelt, & Cicala, 2014; Ogwel, Otieno, & Odhiambo-Otieno, 2020). Therefore, this research aims to prove the influence of perceived trust on behavioral intention in decision-making to use technology during the COVID-19 situation. However, Moqbel, Bartelt, and Cicala (2014) research revealed that perceived trust in technology had a positive influence on behavioral intention of technology use. This was consistent with the study of Chao (2019) on technology trust who found that perceived trust had a significant

effect on their intention to accept technology. These results did not consistent with the study of Ogwel, Otieno, and Odhiambo-Otieno (2020) who pointed out that perceived trust did not affect the behavioral intention of technology use.

Research Framework

From the literature review related to factors affecting technology adoption, the conceptual framework is shown in Figure 1.

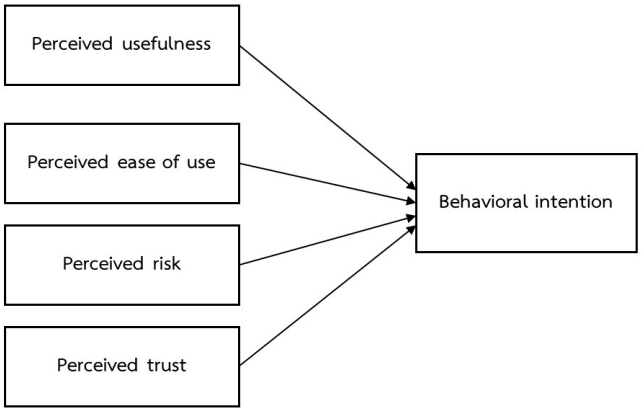


Figure 1 Research framework

Population and sample

The population of this study was Generation Z people in Cambodia during the COVID-19 pandemic. This population may experience the use of technology during home quarantine or work from home. It may be the use of social media, the use of computer software, or the use of the Internet for working or personal purposes. Because the exact population size is unknown, the researchers calculated the sample size using Cochran's formula at 95% confidence level and 5% error term (Cochran, 1977). The calculation result of the sample size is equal to 385. The researchers collected data through online media channels. Finally, all questionnaires were considered before statistical analysis.

Research Tool

The questionnaire was a research tool in this study. The questionnaire was developed from a review of the relevant literature (see table 1). It consisted of three parts: the first was the general information of the participants, the second was the key factors of this study: perceived usefulness, perceived ease of use, perceived risk, perceived trust, and behavioral intention, and the last one was the suggestion from participants. The key variables in the second part of this questionnaire were designed by using a score from 1 to 10 (least agree to most agree). And then, the questionnaire was validated by IOC (Item-objective congruence) by three experts. The results of the IOC test were found that all items were good enough to use (IOC of each item > 0.6). Another test was the reliability assessment with Cronbach's alpha statistic. It found that all variables were reliable (Cronbach's alpha of each variable > 0.7) (Hair, et al., 2014). The results of the reliability analysis are shown in Table 1.

Table 1 Research questionnaire and reliability results

Variables	References	Cronbach's Alpha
Perceived usefulness	Venkatesh et al. (2003); Salim (2012)	0.87
Perceived ease of use		0.77
Perceived risk	Chao (2019); Liebana-Cabanillas et al. (2014)	0.83
Perceived trust	Chao (2019); Acharya et al. (2019)	0.87
Behavioral intention	Venkatesh et al. (2003); Khechine et al. (2014)	0.92

Statistical Analysis

The researchers used two types of statistical analysis, the first part was descriptive statistics analysis such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, and the second part was inferential statistical analysis to analyze the influence of key factors on behavioral intention which was multiple regression analysis.

Research Results

The researchers found a total of one hundred ninety-six usable questionnaires which were to be statistically analyzed in the next step. The results of the statistical analysis are shown in Table 2 to Table 5 as follows.

Table 2 Results of descriptive analysis

Variables		Frequencies	%
Gender	Male	104	53.1
	Female	92	46.9
Education	Below Bachelor degree	94	48.0
	Bachelor degree	89	45.4
	Above Bachelor degree	13	6.6
Income per month	Less than 312 USD	88	44.9
	312 to 625 USD	71	36.2
	626 to 937 USD	24	12.2
	938 to 1250 USD	6	3.1
	1251 USD or more	7	3.6

Table 2 shows the results of the descriptive analysis in participants. The results found that the majority of the participants were male, with is 53.1%. Most of the participants had a below-bachelor degree, which is 48.0%. And it found that most of the participants earned less than 312 USD per month, which is 44.9%.

Table 3 Statistical analysis of key variables

Variables	Means	Standard Deviation	Skewness	Kurtosis
Perceived usefulness	7.26	1.34	-0.65	0.48
Perceived ease of use	7.13	1.46	-0.47	0.15
Perceived Risk	6.25	1.71	-0.20	-0.25
Perceived trust	6.08	1.44	-0.13	0.65
Behavioral Intention	6.95	1.46	-0.48	-0.13

Table 3 is the results of descriptive statistical analysis of the key variables. It showed that the mean values for perceived usefulness, perceived ease of use, and behavioral intention were high, with an average of 6.95 to 7.26. While the mean values for perceived risk and perceived trust were medium, with an average of 6.08 to 6.25. These results reflect the opinions of Generation Z participants who have a medium-to-high level of opinion on five variables of this study.

Table 4 Correlation of Key variables

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Perceived usefulness	1				
(2) Perceived ease of use	.651**	1			
(3) Perceived Risk	.402**	.363**	1		
(4) Perceived trust	.458**	.370**	.360**	1	
(5) Behavioral Intention	.667**	.569**	.348**	.671**	1

Note: ** it is significant at the .01 level.

Table 4 shows the significant results of correlation analysis. It found that all pairs of variables were significantly correlated. This clearly indicates the linear relationship of variable pairs. When considering the condition of excessive relationship (Multicollinearity issue) between variable pairs, the results showed that the correlation was not too high. Since all correlation pairs are below 0.7 (Hair, et al., 2014). Therefore, the researcher considered that the independent variables can be used for further regression analysis.

Table 5 Regression results of factors affecting the behavioral intention

Variables	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t-statistics	Sig.	VIF
	$\boldsymbol{\beta}$	beta			
Constant	0.330		0.852	0.395	

Variables	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t-statistics	Sig.	VIF
	$\boldsymbol{\beta}$	beta			
Perceived usefulness	0.366	0.350	5.683	0.000***	1.973
Perceived ease of use	0.181	0.182	3.100	0.002**	1.783
Perceived risk	-0.018	-0.022	-0.435	0.664	1.271
Perceived trust	0.458	0.451	8.887	0.000***	1.336
F	81.998				
Sig. of F	0.000***				
R^2	0.632				
Adjusted R^2	0.624				

Note: ***, ** it is significant at the 0.001 and 0.01 level respectively.

Table 5 shows the results from multiple regression analysis. This is the main objective of this study which tests the influence of four key variables: perceived usefulness, perceived ease of use, perceived risk, and perceived trust on behavioral intention to adopt technology in Generation Z Cambodian. The results revealed that the three key factors, perceived usefulness, perceived ease of use, and perceived trust had a significant effect on behavioral intention to adopt technology in Generation Z people, with a coefficient of determination of 62.4%. While it found that perceived risk did not influence behavioral intention at that point.

Conclusion and Recommendation

This research investigated key factors affecting the technology acceptance of Generation Z people in Cambodia during the COVID-19 situation. The study result found that all three variables, perceived usefulness, perceived ease of use, and perceived trust, had a significant influence on the behavioral intention of technology use in Generation Z people in Cambodia. This result was consistent with Utami (2012) who concluded that perceived usefulness and perceived ease of use positively influenced behavioral intentions to adopt the online technology during Covid-19 pandemic, consistent with the study of

Ogwel, Otieno, and Odhiambo-Otieno (2020) and Diop, Zhao, and Duy (2019) who found that perceived usefulness and perceived ease of use had a significant influence on the behavioral intention in technology use, and consistent with the study of Kalayou, Endehabtu, and Tilahun (2020) and Moqbel, Bartelt, and Cicala (2014) who found that the perceived usefulness and perceived ease of use of technology could predict behavioral intent to adopt the new technology, consistent with Sukendro, et al. (2020) who found that perceived usefulness significantly affected behavioral intentions to adopt the e-learning technology during Covid-19 situation, and also consistent with the study of Moqbel, Bartelt, and Cicala (2014) and Chao (2019) who indicated that perceived trust had a significant influence on behavioral intention of technology use. Another result found that perceived risk had no effect on the behavioral intention of technology use in Generation Z Cambodian. This result was consistent with the study of Chao (2019) who showed that the perceived risk had no effect on behavioral intention of the technology use and consistent with Cabrera-Sanchez and Villarejo-Ramos (2019) who revealed that perceived risk had no influence on behavioral intention in big data technology use. The study recommends that policymakers or administrators involved in the use of technology in Generation Z people should pay attention to the perceived usefulness, perceived ease of use, and perceived trust of technology systems and service providers, especially during unusual events such as in the COVID-19 pandemic, in order to make the new generation accept the technology more easily and quickly. This affects the effective implementation of such policies and achieves good results as intended. For future research, other researchers can add other factors related to the external environment such as political, societal, or economic conditions of the country in the research model for more comprehensive results.

References

Abrahao, R. S., Moriguchi, S. N., & Andrade, D. F. (2016). Intention of adoption of mobile payment: An analysis in the light of the unified theory of acceptance and use of technology (UTAUT). **Revista de Administracao e Inovacao, 13**, 221-230.

Acharya, V., Junare, S. O., & Gadhavi, D. D. (2019). E-payment: Buzz word or reality. **International Journal of Recent Technology and Engineering, 8** (3S2), 397-404.

Cabrera-Sanchez, J., & Villarejo-Ramos, A. F. (2019). Factors affecting the adoption of big data analytics in companies. **Revista de Administracao de Empresas, 59** (6), 415-429.

Chao, C. M. (2019). Factors determining the behavioral intention to use mobile learning: An application and extension of the UTAUT model. **Frontiers in Psychology, 10,** 1-14.

Cochran, W. G., (1977). **Sampling techniques** (3rd ed.). New York: John Willey and Sons.

Diop, E. B., Zhao, S., & Duy, T. V. (2019). An extension of the technology acceptance model for understanding travelers' adoption of variable message signs. **PLoS ONE, 14** (4), 1-17.

Dwivedi, Y. K., Hughes, D. L., Coombs, C., Constantiou, I., Duan, Y., Edwards, J. S., Gupta, B., Lal, B., Misra, S., Prashant, P., Raman, R., Rana, N., Sharma, S. K., & Upadhyay, N. (2020). Impact of COVID-19 pandemic in information management research and practice: Transforming education, work and life. **International journal of Information Management, 55,** 1-20.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., (2014). **Multivariate data analysis** (7th ed.). US: Pearson Education.

Hau, H. T., Nhung, D. T. H., & Trang, P. H. (2020). An empirical analysis of factors affecting the intention of using digital wallets in Vietnam. **Journal of International Economics and Management, 21** (1), 86-107.

Kalayou, M., H., Endehabtu, B., F., & Tilahun, B. (2020). The applicability of the modified technology acceptance model (TAM) on the sustainable adoption of eHealth systems in resource-limited settings. **Journal of Multidisciplinary Healthcare, 13,** 1827-1837.

Kenny, J. & Dutt, C. 2021). The long-term impacts of hotel's strategic responses to COVID-19: The case of Dubai. **Tourism and Hospitality Research, 0** (0), 1-15.

Khechine, H., Lakhal, S., Pascot, D., & Bytha, A. (2014). UTAUT model for blended learning: The role of gender and age in the intention to use webinars. **Interdisciplinary Journal of E-Learning and Learning Objects, 10,** 33-52.

Liebana-Cabanillas, F., Sanchez-Fernandez, J., & Munoz-Leiva, F. (2014). Antecedents of the

Moqbel, M., Bartelt, V., & Cicala, J. (2014). **Personal cloud user acceptance: The role of trust and perceived risk in the technology acceptance model.** Proceedings of the southwest decision science institute forty-fifth annual conference. Dallas, TX, 881-889.

Ogwel, B., Otieno, G., & Odhiambo-Otieno, G. (2020). Cloud computing adoption by public hospitals in Kenya: A technological, organizational and behavioral perspective. **International Journal of Scientific and Research Publications, 10** (1), 33-43.

Piccarozzi, M., Silvestri, C., & Morganti, P. (2021). COVID-19 in management studies: A systematic literature review. **Sustainability, 13,** 1-30.

Salim, B. (2012). An application of UTAUT model for acceptance of social media in Egypt: A statistical study. **International Journal of Information Science, 2** (6), 92-105.

Salleh, M. S. M., Mahbob, N. N., & Baharudin, N. S. (2017). Overview of generation Z behavioral characteristic and its effect towards hostel facility. **International Journal of Real Estate Studies, 11** (2), 59-67.

Sukendro, S., Habibi, A., Khaeruddin, K., Indrayana, B., Syahruddin, S., Makadada, F. A., & Hakim, H. (2020). Using an extended technology acceptance model to understand students' use of e-learning during covid-19: Indonesian sport science education context. **Heliyon, 6,** 1-9.

Utami, T. L. W. (2021). Technology adoption on online learning during Covid-19 pandemic: Implementation of technology acceptance model (TAM). **Diponegoro International Journal of Business, 4** (1), 8-19.

Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2016). Unified theory of acceptance and use of technology: A synthesis and the road ahead. **Journal of the Association for Information Systems, 17** (5), 328-376.

Journal of Academic Management Science

Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University

Vol.3 No.2

July – December 2021

อิทธิพลของประสิทธิภาพสายการผลิต ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต และความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ต่อการบริหารต้นทุนการดำเนินการของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเพชรบูรณ์

Influence of Production Layout Efficiency, Production Planning Efficiency, and Overproduction Waste on Operation Cost Management of Small and Medium Enterprises in Phetchabun

กริชชัย ขาวจ้อย[1] สมสมัย เทือกทา[2] อุดมศักดิ์ ศิริมังกร[3]

Kritchai Khowjoy[1] Somsamai Thuakta[2] Udomsak Sirimungkorn[3]

[123]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

*Email : Kritchai.Kh@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาประสิทธิภาพสายการผลิต ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต และความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ที่มีอิทธิพลต่อต้นทุนการดำเนินการของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ประชากรคือ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ขึ้นทะเบียนโครงการ Micro SME กับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อใช้ฟื้นฟูกิจการ งานวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 300 ราย โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มแบบเจาะจง การวิเคราะห์ทางสถิติใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ตัวแบบการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square/df = 1.792, GFI = 0.942, CFI = 0.947, TLI = 0.932, IFI = 0.948, RMR = 0.051, RMSEA = 0.084), (2) ประสิทธิภาพสายการผลิต และการวางแผนการผลิต มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ต่อความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน, และ (3) ประสิทธิภาพสายการผลิต และการวางแผนการผลิต มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อต้นทุน ผ่านความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน งานวิจัยครั้งนี้เสนอแนะว่าผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่ต้องการฟื้นฟูกิจการ ควรให้ความสำคัญและมุ่งใช้สายการผลิต และการวางแผนการผลิต ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อลดความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ซึ่งเป็นอิทธิพลสำคัญต่อต้นทุนการดำเนินการ

คำสำคัญ: ความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน, ประสิทธิภาพสายการผลิต, ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต, ต้นทุนการดำเนินการ

Abstract

This research studied the production layout efficiency, production planning efficiency, and overproduction waste which influenced the operation cost of small and medium entrepreneurs. The population was small and medium entrepreneurs in Phetchabun who registered the Micro SME project with the office of small and medium entrepreneur's promotion

for reorganization. The research used 300 questionnaires to collect data. The researcher collected data with purposive sampling. Statistical analysis used descriptive statistics analysis and structural equation model analysis. The research results showed that (1) the research model was consistent with empirical data (Chi-square/df = 1.792, GFI = 0.942, CFI = 0.947, TLI = 0.932, IFI = 0.948, RMR = 0.051, RMSEA = 0.084), (2) the efficiencies of production layout and production planning had a significant, positive direct influence on the overproduction waste, and (3) the efficiencies of production layout and production planning had a significant, positive indirect effect on costs through the overproduction waste. This research suggests that small and medium entrepreneurs who want to reorganize their firms should emphasize and use the production layout and production planning for maximum efficiencies for the reduction of overproduction waste which is a major influence on the operation cost.

Keywords: Overproduction Waste, Production Layout Efficiency, Production Planning Efficiency, Operation Cost

บทนำ

จากสภาวะการแข่งขันอย่างรุนแรงในธุรกิจทั้งในและนอกประเทศ ทำให้แต่ละผู้ประกอบการพยายามหากลยุทธ์เพื่อแย่งชิงลูกค้าให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในท้องถิ่นเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ที่มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง สามารถรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น มุ่งรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการผลิตหรือจัดการทรัพยากรให้กลายเป็นสินค้าที่มีสอดคล้องกับวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ดังนั้นการพัฒนา SME จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสร้างเศรษฐกิจ สังคม และชุมชนให้มีความยั่งยืน แต่สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ได้รายงานสถานการณ์ SME เดือนกรกฎาคม 2561 พบว่าค่าดัชนีความเชื่อมั่นผู้ประกอบการภาคการผลิตของ SME (SMSI) ภาคเหนือ ด้านสินค้าคงคลัง ด้านต้นทุน และด้านกำไรสุทธิมีแนวโน้มปรับตัวลดลง ซึ่งในจังหวัดเพชรบูรณ์นั้นมีจำนวนการจ้างงานเป็นลำดับที่ 2 ในเขตภาคเหนือตอนล่าง 1 แต่ผลิตภาพนั้นกลับอยู่ในลำดับที่ 4 และต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (สสว., 2561) ซึ่งแสดงว่า SME ในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีประสิทธิภาพในการจัดการการผลิตต่ำ เกิดความสูญเสียจากการดำเนินการจำนวนมาก สอดคล้องกับข้อมูลของ คุณชาญชัย กอประเสริฐกุล (สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2561) ผู้จัดการศูนย์ OSS เพชรบูรณ์ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ว่า SME ในจังหวัดเพชรบูรณ์มีต้นทุนการดำเนินการสูง และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีผู้ประกอบการ SME ที่มาขึ้นทะเบียนโครงการ Micro SME ทั้งหมด 337 ราย เพื่อไปใช้ฟื้นฟูกิจการ และเมื่อผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลเบื้องต้น พบว่า SME ในจังหวัดเพชรบูรณ์บางรายเน้นการผลิตแปรรูปแบบ Make to stock (การผลิตเพื่อเก็บเป็นสินค้าคงคลัง) และ Economy of scale (การประหยัดต่อขนาด) จึงทำให้เกิดการผลิตเพื่อเก็บเป็นสินค้าคงคลังจำนวนมาก ขาดการวางแผนการผลิต รวมไปถึงสถานประกอบการมีสายการผลิตไม่เป็นระเบียบ ขาดความต่อเนื่อง เกิดชิ้นงานระหว่างกระบวนการจำนวนมาก เพื่อให้ผู้ประกอบการ SME ในจังหวัดเพชรบูรณ์สามารถเรียนรู้และปรับตัวรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ และเศรษฐกิจยุค 4.0 ซึ่งจะกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ผู้ประกอบการ SME ในจังหวัดเพชรบูรณ์จึงควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพการดำเนินการ เพื่อให้ต้นทุนต่ำลง และทำให้ความสามารถใน

การแข่งขันเพิ่มขึ้น จึงเป็นที่น่าสนใจถึงปัญหาประสิทธิภาพสายการผลิต การวางแผนการผลิต ความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน และต้นทุนของผู้ประกอบการ SME ในจังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพสายการผลิต เนื่องจากมีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินการโดยเฉพาะด้านการผลิตของธุรกิจ โดยเมื่อผู้ประกอบการที่มีการใช้ และจัดวางสายการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ การไหลของงานระหว่างกระบวนการต่อเนื่องสมดุล เป็นไปตามลำดับ ไม่ซับซ้อน สถานีงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ใช้พื้นที่ได้อย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดการลดลงของปัจจัยความสูญเสียในการดำเนินการในด้านการผลิตมากเกินไป (ไพศาล ลาภสมบูรณ์ชัย และ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2015; สุชาดี ธำรงสุข, วันชัย แหลมหลักสกุล และสมนึก วิสุทธิแพทย์, 2559; Chomatowska & Dobiesz, 2014; Goriwondo, SMhlanga & Marecha, 2011; Kholil, Hendri, Hanum & Setiawan, 2018; Mohibullah, 2016; Payaro & Papa, 2016)

การวางแผนการผลิต การพยากรณ์ความต้องการของลูกค้าที่แม่นยำ การวางแผนปริมาณการใช้วัตถุดิบ นโยบายการผลิตแบบผลัก การจัดการองค์ความรู้ด้านการทำงานเพื่อจัดทำคู่มือ และการวางแผนการซ่อมบำรุงเครื่องจักร ส่งอิทธิพลต่อการผลิตที่มากเกินความจำเป็นอันเป็นหนึ่งในความสูญเสียจากการผลิตและการดำเนินการของผู้ประกอบการ (ไพศาล ลาภสมบูรณ์ชัย และ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2015; สุชาดี ธำรงสุข, วันชัย แหลมหลักสกุล และสมนึก วิสุทธิแพทย์, 2559; Arunagiria & Gnanavelbabu, 2014; Darlington & Rahimifard, 2007; Bhati & Porwal, 2014) และเมื่อปัจจัยความสูญเสียในการดำเนินการในด้านการผลิตมากเกินไป เกิดขึ้นในสถานประกอบการแล้ว ย่อมส่งอิทธิพลต่อปัจจัยต้นทุนในการดำเนินการของสถานประกอบการตามมา เนื่องจากในการผลิตและการดำเนินการแต่ละครั้งเกิดมาจากการใช้ทรัพยากรต่าง และการใช้ทรัพยากรจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่าย ซึ่งก็คือต้นทุน (สุชาดี ธำรงสุข, วันชัย แหลมหลักสกุล และ สมนึก วิสุทธิแพทย์, 2559; Darlington & Rahimifard, 2007; Garrone, Melacini and Perego, 2014; Mazumder, 2015; Mohibullah, 2016) ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปกรอบแนวคิดงานวิจัย แสดงดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพสายการผลิต การวางแผนการผลิต ความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน และต้นทุนการดำเนินการของผู้ประกอบการ SME ที่ต้องการฟื้นฟูกิจการ

2. เพื่อพัฒนาตัวแบบการลดความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน จากประสิทธิภาพสายการผลิต และการวางแผนการผลิต ที่ส่งอิทธิพลถึงต้นทุนการดำเนินการของผู้ประกอบการ SME ที่ต้องการฟื้นฟูกิจการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพสายการผลิต ส่งอิทธิพลต่อความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ของผู้ประกอบการ SME ที่ต้องการฟื้นฟูกิจการ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

2. ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต ส่งอิทธิพลต่อความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ของผู้ประกอบการ SME ที่ต้องการฟื้นฟูกิจการ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

3. ความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ส่งอิทธิพลต่อต้นทุนการดำเนินการ ของผู้ประกอบการ SME ที่ต้องการฟื้นฟูกิจการ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยนี้ศึกษากับประชากร คือ ผู้ประกอบการ SMEs ที่ขึ้นทะเบียนโครงการเงินกู้ Micro SME กับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 337 ราย ตัวอย่างที่เหมาะสมของงานวิจัยนี้ ใช้หลักการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2014) ที่ระบุว่าจำนวนตัวอย่างที่ควรมีเท่ากับ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ และงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 15 ตัวแปร ดังนั้นงานวิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ 15x20 เท่ากับ 300 ตัวอย่าง

เครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลซึ่งได้รับการพัฒนาข้อคำถามมาจากตัวแปรจากงานวิจัยที่ผ่านมา ดังแสดงแหล่งอ้างอิงไว้ตามตารางที่ 1 ได้รับการตรวจสอบความตรง (Validity test) จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า Item-Objective Congruence (IOC) มากกว่า 0.6 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability test) ด้วยสถิติ Conbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.875 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามมีมาตรฐานเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูลในภาคสนาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ ผู้ประกอบการ SMEs โดยมีเกณฑ์การสุ่มแบบเจาะจง คือ ต้องเป็นผู้ประกอบการ SMEs ที่ขึ้นทะเบียนโครงการเงินกู้ Micro SME กับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อใช้ฟื้นฟูกิจการเท่านั้น

การวิเคราะห์ทางสถิติ

หลังจากการเก็บข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนาเพื่ออธิบายค่าสถิติทั่วไปของข้อมูลที่เก็บมาได้ และใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ในการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

ตารางที่ 1 ข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย

ปัจจัย	ข้อคำถาม (สัญลักษณ์)	แหล่งอ้างอิง
ประสิทธิภาพสายการผลิต (LayOut)	สายการผลิตไหลลื่น ราบเรียบ ไม่ซับซ้อน และสมดุล (RLayO1), มีการจัดลำดับกระบวนการถูกต้อง และเหมาะสม (RLayO2), จัดอุปกรณ์/วัตถุดิบไม่เกะกะเป็นระเบียบ (RLayO3)	ไพศาล ลาภสมบูรณ์ชัย และณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2015; สุชาดี ธำรงสุข, วันชัย แหลมหลักสกุล และสมนึก วิสุทธิแพทย์, 2559; Mohibullah, 2016
ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต (Planning)	วางแผนได้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากร (RPlan1), วางแผนซ่อมบำรุงเครื่องจักรให้พร้อมใช้งาน (RPlan2), วางแผนวัตถุดิบคงคลังให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา (RPlan3)	Arunagiria & Gnanavelbabu, 2014; Darlington & Rahimifard, 2007; Bhati & Porwal, 2014
ความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน (OverPD)	ผลิตสินค้ามากเกินความต้องการการใช้งาน หรือความต้องการของลูกค้า (WOverP1), มีการผลิตไว้ล่วงหน้าเป็นเวลานาน (WOverP2) มักเสียพื้นที่ไปในการจัดเก็บสินค้า และงานระหว่างผลิต (WOverP3)	สุชาดี ธำรงสุข, วันชัย แหลมหลักสกุล และสมนึก วิสุทธิแพทย์, 2559; Garrone, Melacini and Perego, 2014; Mazumder, 2015; Mohibullah, 2016)
ต้นทุนการดำเนินการ (Cost)	ต้นทุนวัตถุดิบ Cost1), ต้นทุนค่าแรงพนักงาน (Cost2), ต้นทุนที่นอกเหนือจากวัตถุดิบ และแรงงาน (Cost3), ต้นทุนค่าสาธารณูปโภค (Cost4), ต้นทุนค่าเช่าโรงงาน คลังสินค้า คลังวัตถุดิบ (Cost5), ต้นทุนค่าบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ (Cost6)	เฉลิมขวัญ ครุธบุญยงค์, 2554; อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์, 2552

ตารางที่ 2 ค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Goodness-of-fit)

สถิติสำคัญ	ค่ากำหนดในการตรวจสอบ	แหล่งอ้างอิง
Chi-square/df	ต้องมีค่าน้อยกว่า 5.00	Byrne (2010)
GFI	ต้องมีค่ามากกว่า 0.90	Hair, Black, Babin, and Anderson (2014)
CFI	ต้องมีค่ามากกว่า 0.90	Diamantopoulos and Siguaw (2000)
TLI	ต้องมีค่ามากกว่า 0.90	Hox (2010)
IFI	ต้องมีค่ามากกว่า 0.90	Anderson & Gerbing (1988)
RMSEA	ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.07	Hair, Black, Babin, and Anderson (2014)
RMR	ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.11	Hatcher (1994)

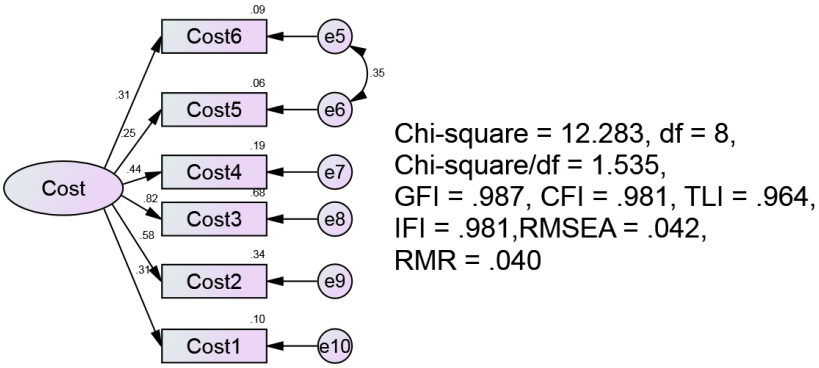
ผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ประกอบการ SME ที่ต้องการการฟื้นฟูกิจการมีจำนวนทั้งหมด 300 ราย เป็นประเภทประกอบการผลิตสินค้ามากที่สุดร้อยละ 86.3 จำนวนของพนักงานในองค์การส่วนใหญ่อยู่ที่ 51-75 คน ร้อยละ 32.0 มีระยะเวลาของการดำเนินธุรกิจใกล้เคียงกัน มีแหล่งจำหน่ายหลักของสินค้าเป็นตลาดระหว่างจังหวัดมากที่สุด ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในส่วนของตัวแปรที่ทำการศึกษาแสดงในตารางที่ 2 ด้วยเกณฑ์การแบ่งอันตรภาคชั้นเป็น 5 ชั้น แบ่งเกณฑ์ได้ 5 เกณฑ์ ได้แก่ ระดับมากที่สุด (ค่า 4.21 – 5.00) ระดับมาก (ค่า 3.41 – 4.20) ระดับปานกลาง (ค่า 2.61 – 3.40) ระดับน้อย (ค่า 1.81 – 2.60) และระดับน้อยที่สุด (ค่า 1.00 – 1.80) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต ความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน และต้นทุนในการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพสายการผลิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของการตรวจสอบเงื่อนไขก่อนการวิเคราะห์สมการโครงสร้างพบว่า ข้อมูลมีลักษณะค่าความเบ้และความความโด่งมีความแตกต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อยแต่จัดว่าใกล้ศูนย์ถือว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในส่วนของตัวแปรที่ทำการศึกษา

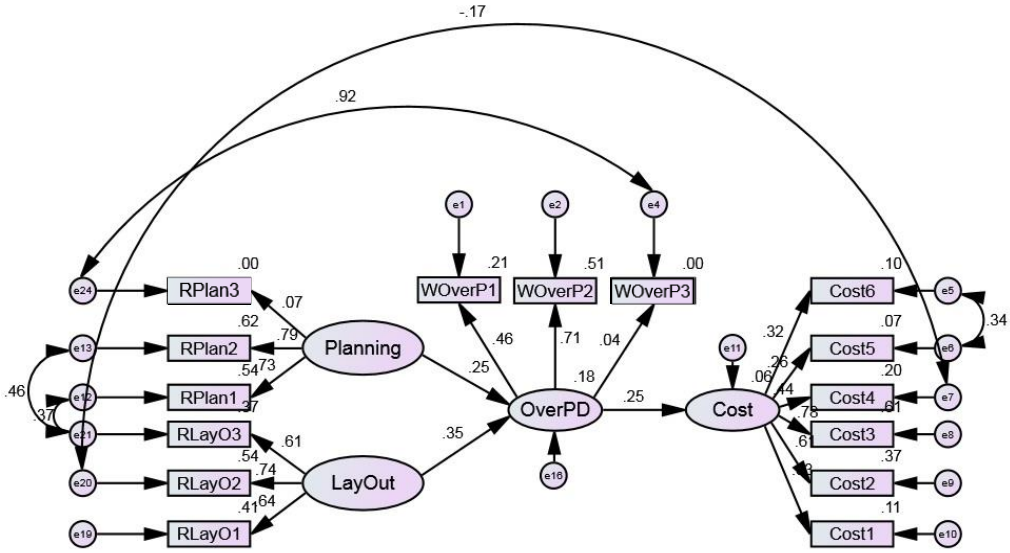
ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง
ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต	3.65	0.64	-0.47	0.01
ประสิทธิภาพสายการผลิต	3.39	0.70	-0.24	0.52
ความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน	3.53	0.67	-0.19	-0.04
ต้นทุนการดำเนินการ	3.50	0.65	-0.34	0.20

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) หรือการตรวจสอบโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงพบว่า ประสิทธิภาพสายการผลิต (LayOut) ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต (Planning) และความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน (OverPD) ไม่สามารถตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบได้ เนื่องจาก Hair et al (2014) ตัวแบบมีค่าองศาอิสระเป็นศูนย์หรือเป็นตัวแบบที่ระบุค่าได้ค่าเดียว (Just Identified model) และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ต้นทุนการดำเนินการ (Cost) สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวแปร ดังแสดงผลในภาพที่ 3 อ้างอิงค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Goodness-of-fit) ดังตารางที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงต้นทุนการดำเนินการ (Cost)

สำหรับผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ในขั้นต้นพบว่า ตัวแบบยังไม่มีความสอดคล้องของตัวแบบ เนื่องจากค่าความสอดคล้องไม่ผ่านค่าที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยทำการปรับตัวแบบจนเกิดความสอดคล้องของตัวแบบสมการโครงสร้าง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 3 โดยพบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องตามค่าสถิติที่กำหนดไว้ ได้แก่ Chi-square/df มีค่าน้อยกว่า 5 ค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า IFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.07 และค่า RMR มีค่าน้อยกว่า 0.11 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่า ค่าความเชื่อมั่นในการพยากรณ์ (R2) หรือประสิทธิภาพสายการผลิต และการวางแผนการผลิตสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความสูญเสียด้านผลิตมากเกินได้ร้อยละ 18.3 และประสิทธิภาพสายการผลิตและการวางแผนการผลิตสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของต้นทุนการดำเนินการ ได้ร้อยละ 6.3 ผ่านความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ซึ่งถือว่าอธิบายหรือสามารถพยากรณ์ได้น้อย แสดงว่ายังมีตัวแปรส่งผ่านตัวอื่น หรือความสูญเสียตัวอื่นที่สามารถนำมาอธิบายหรือสามารถพยากรณ์เพิ่มเติมสมการโครงสร้างได้



Chi-square = 146.976, df = 82, Chi-square/df = 1.792,
GFI = .942, CFI = .947, TLI = .932, IFI = .948,
RMSEA = .051, RMR = .084

ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของงานวิจัย

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ในตัวแบบสมการโครงสร้าง

อิทธิพลของปัจจัย	STD Direct Effect	Direct Effect	S.E.	C.R.	P
LayOut -> OverPD	0.290	0.350	0.178	0.077	0.020**
Manage -> OverPD	0.246	0.178	0.290	0.102	0.005**
OverPD -> Cost	0.174	0.250	0.174	0.076	0.021**
LayOut-> OverPD -> Cost	0.051	0.088			
Manage-> OverPD -> Cost	0.031	0.061			

** คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ในตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า ประสิทธิภาพสายการผลิตมีอิทธิพลทางตรงต่อความสูญเสียด้านผลิตมากเกินอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Regression weights) เท่ากับ 0.290 หรือค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน (Standardized regression weights) เท่ากับ 0.350 ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิตมีอิทธิพลทางตรงต่อความสูญเสียด้านผลิตมากเกินอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าน้ำหนักปัจจัย เท่ากับ 0.178 หรือค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน เท่ากับ 0.246 ความสูญเสียด้านผลิตมากเกินมีอิทธิพลทางตรงต่อต้นทุนในการดำเนินการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.174 หรือค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานเท่ากับ 0.250 ประสิทธิภาพสายการผลิต มีอิทธิพลทางอ้อมต่อต้นทุนในการดำเนินการ ผ่านความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.051 หรือค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานเท่ากับ 0.088 และประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต มีอิทธิพลทางอ้อมต่อต้นทุนในการดำเนินการ ผ่านความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ค่าน้ำหนักปัจจัยเท่ากับ 0.031 หรือค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานเท่ากับ 0.061

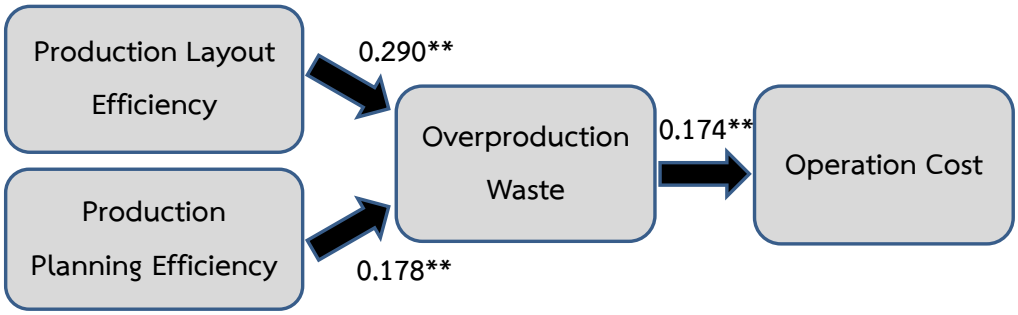
สรุปและวิจารณ์ผล

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาประสิทธิภาพสายการผลิต ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต และความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ที่มีอิทธิพลต่อต้นทุนการดำเนินการของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ประชากรคือ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ขึ้นทะเบียนโครงการ Micro SME กับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อใช้ฟื้นฟูกิจการ งานวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 300 ราย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต ความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน และต้นทุนในการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพสายการผลิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพสายการผลิต และการวางแผนการผลิต มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ต่อความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน และประสิทธิภาพสายการผลิต และการวางแผนการผลิต มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อต้นทุน ผ่านความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน โดยตัวแบบที่ได้รับการพัฒนาจากการวิจัย สามารถสรุปดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ตัวแบบประสิทธิภาพสายการผลิต ประสิทธิภาพการวางแผนการผลิต และความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ในการบริหารต้นทุนการดำเนินการของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเพชรบูรณ์

วิจารณ์ผล

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน โดยจากผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพสายการผลิตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ต่อความสูญเสียด้านผลิตมากเกินของผู้ประกอบการ SME ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาหลายงานวิจัย ได้แก่ งานวิจัยของ Chomatowska and Dobiesz (2014) ที่พบว่า การวางผังสายการผลิตที่สถานีงานไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เหมาะสม และไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Mohibullah (2016) ที่ได้ทำการลดระดับความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน ระหว่างกระบวนการ (Work in process) ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพสายการผลิต จัดสมดุลของงาน และจัดลำดับกระบวนการให้เหมาะสมด้วยการยุบรวมสายการผลิตเข้าด้วยกัน และยังพบว่าตรงกับการวิจัยของ สุชาดี ธำรงสุข, วันชัย แหลมหลักสกุล และสมนึก วิสุทธิแพทย์ (2559) ที่ได้ศึกษาการลดความสูญเปล่าผลิตเกินจำเป็น ในโรงงานผลิตเครื่องปรับอากาศ โดยวิเคราะห์กระบวนการและเวลา นำมาปรับปรุงโดยปรับความสมดุลของปริมาณงานในสายการผลิต ใช้พื้นที่หน้างานมากขึ้นเพื่อวางสิ่งของในการผลิต

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน โดยประสิทธิภาพการวางแผนการผลิตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ต่อความสูญเสียด้านผลิตมากเกินของผู้ประกอบการ SME ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arunagiria and Gnanavelbabu (2014) ที่ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาความสูญเสียด้านผลิตมากเกิน โดยการจัดการการผลิตแบบดึง ตามแนวคิดแบบ Lean หรือทำการผลิตตามความต้องการของลูกค้า หรือกระบวนการผลิตถัดไป หรือตามคำสั่งซื้อ ตามความต้องการของลูกค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Darlington and Rahimifard (2007) พบว่าการใช้เทคนิคการวางแผนแบบผสมสองขั้นตอน (Hybrid two-stage planning) ในการวางแผนการผลิตการผลิตอุตสาหกรรมอาหารที่มีวงจรชีวิตสั้น และความผันผวนสูง สามารถที่จะแก้ปัญหาความสูญเสียด้านผลิตมากเกินได้ และยังพบว่าตรงกับการวิจัยของ Bhati and Porwal

(2014) ที่ค้นพบสาเหตุของความสูญเสียด้านผลิตมากเกินในสถานประกอบการ เกิดจากการวางแผนการผลิต การจัดตารางการผลิต และการวางแผนการการซ่อมบำรุงเครื่องจักรให้พร้อมใช้งาน ที่มีประสิทธิภาพต่ำ

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน โดยจากผลการศึกษาพบว่าความสูญเสียด้านผลิตมากเกินมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ต่อต้นทุนในการดำเนินการของผู้ประกอบการ SME เนื่องจากในการผลิตและการดำเนินการแต่ละครั้งเกิดมาจากการใช้ทรัพยากรต่าง และการใช้ทรัพยากรจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่าย ซึ่งก็คือต้นทุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mazumder (2015) ที่ได้ศึกษาความสูญเสียในอุตสาหกรรม Garment และค้นพบว่าการผลิตที่มากเกินไปนั้นทำให้เกิดการใช้ต้นทุนที่เพิ่มมากขึ้นจากการใช้เวลาในการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Garrone, Melacini and Perego (2014) ที่ค้นพบปริมาณอาหารส่วนเกินที่ถูกผลิตเกินมาจากการพยากรณ์ความต้องการที่ผิดพลาด เป็นต้นทุนที่มหาศาลมาก เนื่องจากการผลิตอาหารนั้นล้วนใช้เวลาและวัตถุดิบในการผลิต

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ผู้ประกอบการ SME ที่ต้องการฟื้นฟูกิจการ ควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของสายการผลิต โดยการจัดวางผังสายการผลิตและสถานีงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย จัดสมดุลและลำดับของกระบวนการให้มีความเหมาะสม สามารถใช้พื้นที่ได้เต็มที่ และมุ่งใช้การวางแผนการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยประยุกต์ใช้การจัดการการผลิตแบบดึง ผลิตตามความต้องการของลูกค้าหรือกระบวนการผลิตถัดไป ผลิตตามคำสั่งซื้อหรือความต้องการของลูกค้า ใช้การวางแผนการผลิต การจัดตารางการผลิต และการพยากรณ์ความต้องการที่แม่นยำ รวมไปถึงเน้นกลยุทธ์ลดความสูญเสียในการผลิตที่มากเกินจำเป็นที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นอิทธิพลสำคัญต่อต้นทุนการฟื้นฟูกิจการ เนื่องจากความสูญเสียในการผลิตที่มากเกินจำเป็นที่เกิดขึ้นนั้นได้แบกรับเอาต้นทุนทางตรง ทั้งด้านแรงงาน ด้านวัตถุดิบ ต้นทุนทางอ้อม และค่าโสหุ้ยการผลิตต่าง ๆ โดยที่สินค้าเหล่านั้นเกินความต้องการของลูกค้า ทำให้ไม่สามารถจัดจำหน่ายได้ และไม่ก่อให้เกิดรายได้กลับคืนมาสู่สถานประกอบการในรูปแบบของยอดขาย รวมไปถึงเกิดงานเสียจากการเก็บรักษาเป็นเวลานาน สินค้าหมดอายุการใช้งาน ต้องแบกรับค่าเก็บรักษา ค่าเช่าโกดัง เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในอนาคต ควรศึกษาวิจัยในตัวแปรส่งผ่านตัวอื่นเพิ่มเติม เช่น ความสูญเสียในการผลิตด้านอื่น ๆ และตัวแปรตามทางด้านผลประกอบการเพิ่มเติม เช่น คุณภาพของสินค้า ความปลอดภัย การส่งมอบงาน ความยั่งยืนขององค์กร หรือขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเรื่องต้นทุนเป็นหลัก

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการเอื้อเฟื้อข้อมูลที่เป็นประโยชน์และความร่วมมือต่าง ๆ จากหลายท่านซึ่งให้การสนับสนุนผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มต้นงานวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร ลิ้มสุข อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนสำหรับการทำวิจัยนี้ ขอขอบพระคุณ คุณชาญชัย กอประเสริฐกุล ผู้จัดการศูนย์ OSS เพชรบูรณ์ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำหรับข้อมูลบทสัมภาษณ์สถานการณ์ SMI ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ตลอดจน

ขอขอบพระคุณ ดร.อำพล ชะโยมชัย อาจารย์สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัย รวมทั้งสละเวลาให้คำแนะนำและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับแนวทางการทำวิจัย การปรับปรุงงานวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัย รวมไปถึงที่สำคัญที่สุดคือผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ที่กรุณาสละเวลาเอื้อเฟื้อข้อมูลและให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี สุดท้ายนี้คุณค่าอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

Anderson, J., & Gerbing, D. W. (1988). **Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach**. Psychological Bulletin.

Arunagiria, A., & Gnanavelbabu, A. (2014). **Identification of Major Lean Production Waste in Automobile Industries using Weighted Average Method**. Procedia Engineering, 97, 2167 – 2175.

Bhati, S., & Porwal, S. (2014). **Case Study on Improving Process and Eliminating Waste through Lean Manufacturing Techniques**. International Journal of Scientific Engineering and Research (IJSER).

Chomatowska, B., & Dobiesz, A. Z. (2014). **Elimination of wastes in production enterprises-case studies**. Research in Logistics & Production.

Darlington, R., & Rahimifard, S. (2007). **Hybrid two-stage planning for food industry overproduction waste minimization**. International Journal of Production Research, 45, 2007.

Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A., (2000). **Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated**. London: SAGE Publications, Inc,.

Garrone, P., Melacini, M., & Perego, A. (2014). **Opening the black box of food waste reduction**. Food Policy, 46, 129–139

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). **Multivaliate data analysis**. 7th ed. US: Pearson Education.

Hatcher, L. (1994). **A Step-by-Step Approach to Using the SAS System for Factor Analysis and Structural Equation Modeling**. Cary, NC: SASInstitute Inc.

Hox, J.J. (2010). **Multilevel analysis: Techniques and applications**. 2nd ed. New York: Routledge.

Mazumder, S. (2015). **Lean Wastes and its Consequences for Readymade Garments Manufacturing**. Global Journal of Researches in Engineering: G, 15(1).

Mohibullah, A.T.M. (2016). **A Sewing layout which is enlarged with a part of finishing can be more effective to cost reduction of Apparel Industry**. International Journal of Scientific & Engineering Research, 7(4), April-2016.

ชาญชัย กอประเสริฐกุล. ผู้จัดการศูนย์ OSS เพชรบูรณ์ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (21 สิงหาคม 2561). สัมภาษณ์.

ไพศาล ลาภสมบูรณ์ชัย และณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2015). **การลดความสูญเปล่าในกระบวนการบรรจุหอมหัวใหญ่ โดยเทคนิคการผลิตแบบโตโยต้า: ศึกษาโรงงานถาวรการเกษตร**. วารสารสุทธิปริทัศน์, 29(92), ตุลาคม - ธันวาคม 2558.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม. (มปป). **รายงานสถานการณ์ SME รายเดือนกรกฎาคม 2561**. (ออนไลน์). สืบค้น 23 กันยายน 2561, จาก http://www.sme.go.th.

สุชาดี ธำรงสุข, วันชัย แหลมหลักสกุล และสมนึก วิสุทธิแพทย์. (2559). **การลดความสูญเปล่าในกระบวนการผลิตของโรงงานผลิตเครื่องปรับอากาศ**. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 26(3), ก.ย.–ธ.ค. 2559.

Journal of Academic Management Science

Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University

Vol.3 No.2

July – December 2021

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
Important Factors Influencing Organizational Commitment

ชัชากร คัชมาตย์
Chatchakorn Katchamat
หลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
Corresponding author E-mail: chatchakorn.aems@hotmail.com

บทคัดย่อ

ความผูกพันองค์กรมีความสำคัญอย่างมากกับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรธุรกิจ เหตุผลที่สำคัญ คือ ความผูกพันองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรและยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งเป้าหมายในระดับพนักงานและเป้าหมายในระดับองค์กรด้วย บทความนี้เป็นงานวิจัยแบบทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร โดยผู้วิจัยมุ่งที่จะค้นหาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะเกิดประโยชน์กับองค์กรที่มีพันธกิจในการสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานขององค์กร จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะองค์กร ผู้วิจัยเสนอแนะว่า องค์กรที่ตั้งเป้าในการสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานในระดับสูง ควรเน้นการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าว ผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามมา คือ ประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร, ปัจจัยสำคัญ, ความสำเร็จขององค์กร

ABSTRACT

Organizational commitment is very important to all types of organizations, whether government or business. The important reason is that organizational commitment affects the retention of employees in the organization and also affects the success of the organization, both employee goals and organizational goals. This article is a literature review and research related to organizational commitment. The researcher aims to find important factors affecting organizational commitment, which the results of this study will benefit organizations that have a mission to create organizational commitment with their employees. According to the researcher's study, it was found that the main factors affecting organizational commitment consisted of 5 factors: job characteristics, work experience, job satisfaction working environment and organizational characteristics. The researcher suggested that Organizations that aim to create a high level of organizational commitment with their

employees should focus on activities related to these five key factors. The benefits that will come are the efficiency of work and the eventual success of the organization.

Keyword: Organizational Commitment, Key Factors, Organizational Success

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันการบริหารจัดการองค์กรที่ประสบความสำเร็จ องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เมื่อองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพล ตรีบุสยะรัตน์ และ ประวีณา คาไช, 2564; เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562; ปาริชาต บังเป็ง, 2554; วรรณวนัช ดวงภมร, 2562; สมเกียรติ อินยม, 2560) ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใด การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารขององค์กรทุกระดับต้องมีความเข้าใจในการบริหารพนักงานในองค์กรและพัฒนาพนักงานทุกระดับขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะเพื่อให้ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กัญจน์ภัส ชูผล, 2559; เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างและเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร โดยเฉพาะในภาคธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างมาก องค์กรใดที่มีพนักงานที่ขาดความรู้ความสามารถและขาดกาลังใจในการทำงาน องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จได้ยาก (ชาตรี อำพันแสง, 2560) ถึงแม้ว่าทรัพยากรมนุษย์จะถือเป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กร แต่ก็จัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ในการนำทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง (พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล , 2558; สมเกียรติ อินยม, 2560) ดังนั้น การที่องค์กรจะคาดหวังให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตาทมเป้าหมายนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรหรือผู้บริหารองค์กรจะต้องใช้ปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นตัวกระตุ้นในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันองค์กรแล้ว สิ่งที่ตามมาคือ แรงผลักดันหรือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานหรือทำหน้าที่อย่างสุดความสามารถ ด้วยความคิดที่ว่า ตนเองนั้นมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562; สมเกียรติ อินยม, 2560; สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557) โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร พนักงานขององค์กรที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ สิ่งนี้เป็นคุณสมบัติอันพึงประสงค์ของทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน (กัญจน์ภัส ชูผล, 2559; ฐิติมา หลักทอง, 2557; ณัฐพล ตรีบุสยะรัตน์ และ ประวีณา คาไช, 2564; พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล, 2558) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรในการนำไปวางแผนเชิงกลยุทธ์และการพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมการมีความผูกพันองค์กรที่มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประเภทต่าง ๆ และเพื่อสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยในประเด็นความผูกพันองค์กร

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันองค์กร (Organizational commitment)

จากที่ได้ทราบเบื้องต้นแล้วว่า ความผูกพันองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน การทำความเข้าใจในความหมายและความสำคัญของความผูกพันองค์กร จะช่วยให้เข้าใจประเด็นนี้ได้ลึกซึ้งมากขึ้น โดย สมเกียรติ อินยม (2560) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่าหมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในการงาน 2) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ 3) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ด้านความมีอิสระในการทำงาน และ 6) ด้านความหลากหลายของงาน ในขณะที่ ณัฐพล ตรีบุสยะรัตน์ และ ประวีณา คาไช (2564) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร ด้าน เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้นิยามความหมายของความผูกพันองค์กรว่าหมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ การแสดงออกมาในลักษณะทางการพูด ทางความคิด ทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทการยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วน ฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ระบุความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะด รงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป นอกจากนั้น สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ว่าได้มีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร มีความศรัทธาและความจงรักภักดีกับองค์กร ตั้งใจที่จะใช้ความสามารถที่มีในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนการแสดงพฤติกรรมที่แสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สุดท้าย พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่าหมายถึงความรู้สึกของพนักงานหรือสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ยินดีเสียสละ มุ่งมั่น จงรักภักดี ให้ความร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย เพราะมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยสรุปแล้ว จะเห็นได้ว่า ความผูกพันองค์กรนั้นมีความหมายที่กว้างและหลายมุมมอง เป็นทั้งเรื่องของทัศนคติ ความรู้สึก ความคิด ความสามารถ ความพยายาม ความทุ่มเท การยอมรับ ความเต็มใจ

ความศรัทธา ความเกี่ยวข้อง และความภูมิใจในการปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่งจนมีความความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรนั้น ไม่คิดจะแยกตัวออกจากองค์กรดังกล่าว

ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563) ได้สรุปว่า ความผูกพันองค์กรนั้น ประกอบด้วย 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อสร้างประโยชน์ให้องค์กร และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับ ฐิติมา หลักทอง (2557) ที่ระบุว่า ความผูกพันองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 ด้านสำคัญเช่นกัน ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่องค์กรตั้งไว้ (2) ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านนี้หมายถึง การยอมสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งให้งานที่ทำประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จต่อองค์กรในที่สุด และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันองค์กรถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปในระยะเวลานาน และความผูกพันต่อองค์กรยังมีสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์ได้มากกว่าการดำเนินการเพียงด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (ณัฐพล ตรีบุสยะรัตน์ และ ประวีณา คาไช, 2564; สมเกียรติ อินยม, 2560) หากพนักงานในองค์กรไม่มีความรู้สึกผูกพันองค์กรย่อมส่งผลให้พนักงานมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร สิ่งนี้ส่งผลกระทบที่ตามมาหลายอย่าง เช่น ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า งานหยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่อง เป็นต้น การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของพนักงานสูงจะเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กรส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการสมัครงานของผู้ต้องการทำงานกับองค์กร (กัญจน์ภัส ชูผล, 2559; วรรณวนัช ดวงภมร, 2562; สมเกียรติ อินยม, 2560; สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ เป็นการลดปัญหาการสูญเสียพนักงานที่เก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงาน คือ ค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้ทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออก รวมถึงต้นทุนทางอ้อมคือ ผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรลดลง เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอในกระบวนการทำงาน นอกจากนั้น ยังส่งผลในการทำลายขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังอยู่ในองค์กรได้ด้วย (กัญจน์ภัส ชูผล, 2559; ฐิติมา หลักทอง, 2557; ณัฐพล ตรีบุสยะรัตน์ และ ประวีณา คาไช, 2564) วรรณวนัช ดวงภมร (2562) ได้สรุปว่า การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การที่แท้จริงคือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร การที่บุคลากรรู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กรนั้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและระยะยาว

ผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายงาน ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรแยกเป็นรายการตามที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายละเอียดของการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

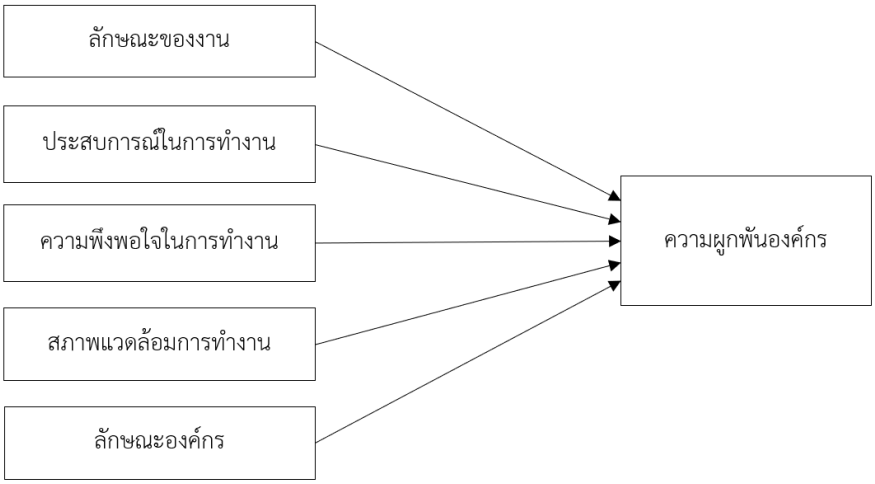
ผู้วิจัย	ปีที่ศึกษา	วิธีวิจัย	ผลวิจัย
สมเกียรติ อินยม	2560	งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 270 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์	ผลวิจัยพบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันองค์กร
ณัฐพล ตรีบุสยะรัตน์ และ ประวีณา คาไช	2564	งานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ พนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 คน	ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ได้แก่ (1) ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และด้านชื่อเสียงขององค์กร และ (2) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในงาน
เทียนศรี บางม่วงงาม	2562	งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครขนาดตัวอย่างเท่ากับ 100 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์	ผลวิจัยพบว่า ลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันองค์กร
ฐิติมา หลักทอง	2557	งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ขนาดตัวอย่าง	ผลวิจัยพบว่า ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันองค์กร

		เท่ากับ 368 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและไค-สแควร์	
พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล	2558	งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากับประชากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 90 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและไค-สแควร์	ผลวิจัยพบว่า ลักษณะงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันองค์กร
ปาริชาต บังเป็ง	2554	งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 336 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์	ผลวิจัยพบว่า ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันองค์กร
กัญจน์ภัส ชูผล	2559	งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานขายสีทาอาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 141 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์	ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันองค์กร
ชาตรี อำพันแสง	2560	งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัทผู้ให้บริการด้านจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 220 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	ผลวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน การบริหารค่าตอบแทน เป็นต้น มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กร
วิไลลักษณ์ กุศล	2559	งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากับประชากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 90 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การ	ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะองค์กร โดยเฉพาะในด้านภาวะผู้นำขององค์กร

		วิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	
ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ	2563	งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 200 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้นของผู้วิจัย ทำให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ซึ่งแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทความนี้เป็นการศึกษาในเชิงทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากต่อองค์กรทุกประเภททั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรมีผลต่อการลดอัตราการลาออกขอพนักงานและเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานมากขึ้น นั่นหมายถึง พนักงานจะต้องการอยู่กับองค์กรในระยะเวลายาว ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรที่ตนเองผูกพัน โดยผู้วิจัยมุ่งค้นหาปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยเบื้องต้นผู้วิจัยได้สรุป

ให้เห็นว่า ความผูกพันองค์กรนั้นมีความหมายที่กว้างและหลายมุมมอง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความรู้สึก ความคิด ความสามารถ ความพยายาม ความทุ่มเท การยอมรับ ความเต็มใจ ความศรัทธา ความเกี่ยวข้อง และความภูมิใจในการปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่งของพนักงานขององค์กร จนมีความความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรนั้น ส่งผลดี คือ พนักงานจะไม่คิดแยกตัวออกจากองค์กรด้วยการลาออก ในส่วนต่อมาหลังจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรแล้ว ผู้วิจัยสรุปปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรได้ 5 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะองค์กร โดยผู้วิจัยได้เสนอเป็นตัวแบบหรือกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ในบทความนี้ ผู้วิจัยเสนอแนะว่า องค์กรที่ตั้งเป้าในการสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานขององค์กรในระดับสูง จำเป็นที่ต้องมีพันธกิจในด้านนี้ให้ชัดเจน และควรมุ่งเน้นการทำกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าว ผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังการมีพันธกิจที่ชัดเจนและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญทั้ง 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร คือ ประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในที่สุด นอกจากนั้น ผู้วิจัยเสนอแนะนักวิจัยท่านอื่นในการนำตัวแบบหรือกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาต่อยอดให้ครอบคลุมในด้านความผูกพันองค์กรให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ชาตรี อำพันแสง. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก. **สหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี, 2** (3), 12-20.

ฐิติมา หลักทอง. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพล ตรีบุสยะรัตน์ และ ประวีณา คาไช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15** (2), 191-207.

ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 14** (1), 27-38.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองคการของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ปาริชาต บังเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค.** รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, , มหาวิทยาลัยสยาม.

วรรณวนัช ดวงภมร. (2562). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน).** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

สมเกียรติ อินยม. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557). **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องคารมหาชน).** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

Journal of Academic Management Science

Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University

Vol.3 No.2

July – December 2021

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพนักงาน Generation X ของประเทศไทย

A Study of the Relationship of Leader Factors, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior among Generation X Employees in Thailand

เมทิกา จันทร์อาภาส[1] และ อำพล ชะโยมชัย[2]*

Maethika Chanarpas[1] and Ampol Chayomchai[2]*

นักวิจัยอิสระ, เบรสชา, อิตาลี[1]

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์, ประเทศไทย[2]

*Corresponding author E-mail: Ampol.cha@pcru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยด้านผู้นำ คือ การสนับสนุนจากผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และ (2) อิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน Generation X ในประเทศไทย ประชากรของการศึกษา คือ พนักงานภาครัฐและภาคเอกชนที่อยู่ใน Generation X ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้เข้าร่วมงานวิจัยที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้มีจำนวน 500 คน ข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายและการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า (1) การสนับสนุนจากผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน และ (2) ความพึงพอใจในงานส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน Generation X ในประเทศไทย ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนควรให้ความสนใจในการสร้างความพึงพอใจในงานกับคน Generation X ขององค์กร ซึ่งความพึงพอใจที่สูงขึ้นจะส่งผลอย่างมากต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในอนาคต ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมองค์กร

คำสำคัญ: การสนับสนุนจากผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความพึงพอใจในงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ABSTRACT

The objectives of this research were to study (1) leadership factors, leader support and ethical leadership, affected job satisfaction, and (2) the influence of job satisfaction on organizational citizenship behavior of Generation X employees in Thailand. The population of the study was Generation X employees of the public and private sectors located in the Bangkok metropolitan area. A total of 5 0 0 participants responded to the research questionnaire. The data used for descriptive and inferential statistics were simple regression analysis and multiple regression analysis. The results showed that (1) leadership support and ethical leadership had a significant effect on job satisfaction, and (2) job satisfaction had a significant effect on organizational citizenship behavior of Generation X Employees in Thailand. Researchers suggest that corporate executives in both the public and private sectors should focus on creating job satisfaction for Generation X people of the organization. This higher satisfaction will greatly affect organizational citizenship behavior in the future. In addition, the factors that result in job satisfaction that corporate executives should pay attention to are leadership support and organizational ethical leadership.

Keyword: Leader Support, Ethical Leadership, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดก็ตาม การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความเข้าใจในแนวทางการบริหารพนักงานในองค์กร ต้องเข้าใจแนวคิดที่สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อสามารถนำแนวคิดทฤษฎีมาปรับใช้กับพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมและทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและได้ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรในที่สุด งานวิจัยทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถูกตีพิมพ์ออกมาอย่างมากและหลากหลายทุกปี ผู้บริหารองค์กรและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลวิจัยมาปรับใช้ในองค์กรได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำผลการศึกษามาปรับใช้อย่างเหมาะสมในองค์กร จะส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมีทิศทางและสร้างโอกาสที่จะดำรงองค์กรอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บริบทการทำงานในปัจจุบันพบคนหลายรุ่นหลากอายุ (Several Generations) อยู่ในที่ทำงานเดียวกัน องค์กรทั่วโลกพบลักษณะเช่นนี้ในที่ทำงานทั่วไป สิ่งที่เป็นข้อกังวลหรือคำถามจากฝ่ายบริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์คือ องค์กรจะดำเนินงานอย่างไรให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กรหรือความสำเร็จที่องค์กรคาดหวังในสิ่งแวดล้อมที่องค์กรมีคนหลายรุ่นหลากอายุเช่นนี้ ซึ่งในปัจจุบันในสภาพแวดล้อมการทำงานพบคนรุ่น Generation Y ในจำนวนที่มากที่สุด คนรุ่นนี้คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2537 (Betz, 2019) รองลงมาคือ คนรุ่น Generation X เป็นบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2506 ถึง พ.ศ. 2522 (Betz, 2019) ซึ่งถือเป็นกลุ่มคนที่มีประสบการณ์มากที่สุดในองค์กร ผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ มามาก เช่น ในช่วงวิกฤติต้มยำกุ้งของประเทศไทย เป็นต้น ประกอบกับในปัจจุบันที่สังคมไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สิ่งที่น่าคิดในลำดับถัดมา คือ องค์กรจำเป็นที่จะต้องจ้างงานคนรุ่น Generation X ต่อไปอีกหรือไม่ หากองค์กรขาดคนรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมในการทำงานในองค์กรหรือคนรุ่นถัดไปยังไม่มีความพร้อมในการรับภาระหน้าที่บางส่วนจากคนรุ่น Generation X ขององค์กร ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่การศึกษาปัจจัยด้านผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในคนรุ่น Generation X

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผู้นำ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในคนรุ่น Generation X ในประเทศไทย
2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในคนรุ่น Generation X ในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (**Organizational citizenship behavior)**

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กรที่แสดงถึงความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรของตน โดยนิยามของ “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” หมายถึง พฤติกรรมโดยสมัครใจของพนักงานขององค์กรที่จะทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Yasa & Suandra, 2017). การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วย 5 ด้านหลักด้วยกัน ได้แก่ การอาสาทำกิจกรรมที่เกินกว่าความคาดหวังปกติ การรักษาความกระตือรือร้นไว้เสมอ ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติขององค์กร และเปิดเผยและปกป้องแนวทางขององค์กร (Foote & Tang, 2008). บางการศึกษาในเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระบุว่า มี 4 มิติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การช่วยเหลือระหว่างบุคคล การริเริ่มของบุคคล

ความพยายามของบุคคล และความจงรักภักดีของบุคคล (Arif & Chohan, 2012) งานวิจัยครั้งนี้จึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนของผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ความพึงพอใจในการทำงาน (**Job Satisfaction)**

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้เกิดผลิตภาพและความสำเร็จขององค์กร (Bongga & Susanty, 2018; Giritli, Sertyesilisik, & Horman, 2013) ในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนี้ องค์กรต้องให้ความสนใจและดำเนินการในการเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กรซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (Parvin & Kabir, 2011) ความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาวะทางอารมณ์เชิงบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Belias & Koustelios, 2014) ความพึงพอใจในการทำงานที่สูงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อทัศนคติเชิงบวกของพนักงานในองค์กรและยังมีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานในองค์กรอีกด้วย (Akdol & Arikboga, 2015) การศึกษาในอดีตพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญมากต่อการเพิ่มผลิตภาพของการทำงานของพนักงานและความสำเร็จต่อองค์กร (Abdirahman, Najeemdeen, Abidemi, & Ahmad, 2018; Bongga & Susanty, 2018) นอกจากนั้น ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานยังส่งผลต่ออัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรที่ลดลงและผลประกอบการขององค์กรที่ดีขึ้น (Triwahyuni & Ekowati, 2017) เนื่องจากพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากขึ้นนั่นเอง (Islam, Mahajan, & Datta, 2012) นอกจากนั้น ยังมีการศึกษาที่ให้ผลว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Foote & Tang, 2008; Yasa & Suandra, 2017)

การสนับสนุนจากผู้นำ (Leader support)

ลักษณะของผู้นำในองค์กรไม่ว่าแบบใดก็มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การสนับสนุนจากผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้นำส่งผลต่อประเด็นต่าง ๆ ของพนักงานหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน เป็นต้น (Tang & Naumann, 2015) การศึกษาในอดีตแสดงให้เห็นถึงผู้นำขององค์กรพยายามที่จะปรับปรุงการสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้ตามหรือพนักงานขององค์กรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นจากากรทำงานของพนักงานขององค์กร (Cogliser, Schriesheim, Scandura, & Gardner, 2009) การศึกษาของ Amabile, Schatzel, Moneta, and Kramer (2004) ชี้ให้เห็นถึงการสนับสนุนจากผู้นำจะเพิ่มความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และ

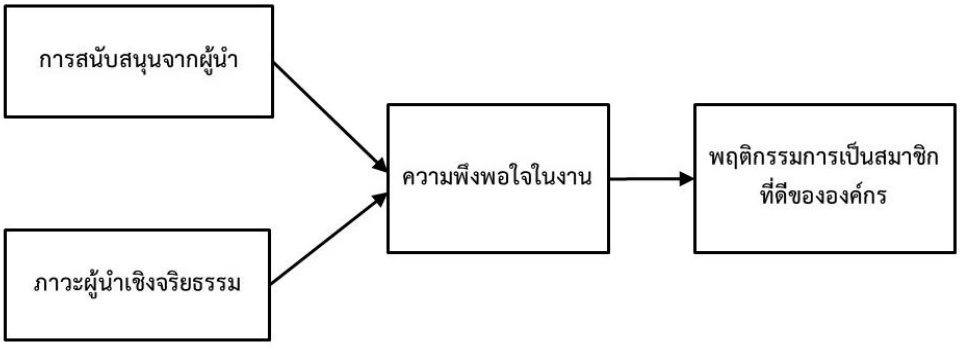
ผลผลิตในงานของพนักงานขององค์กร และการศึกษาของ Tang and Naumann (2015) พบว่า การสนับสนุนของผู้นำนั้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การแสดงออกถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น การสนับสนุนจากผู้นำจึงถือเป็นปัจจัยด้านผู้นำที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงการมีคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งแสดงออกทั้งในส่วนของการทำงานร่วมกับผู้อื่นและส่วนของชีวิตส่วนตัว โดยการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้นจะแสดงถึงการสนับสนุนให้ผู้อื่นแสดงพฤติกรรมเชิงคุณธรรมและจริยธรรมเช่นเดียวกับตนเองด้วยการสื่อสารและการสนับสนุนด้วยวิธีต่าง ๆ (Engelbrecht, Heine, & Mahembe, 2017; Othman & Rahman, 2014) จากการศึกษาของ Bedi, Alpaslan, and Green (2015) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของผู้ตามหรือพนักงานในองค์กร โดยการศึกษาสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลเชิงบวกต่อผลลัพธ์ในการทำงานของพนักงานหลายด้าน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันกับองค์กร เป็นต้น นอกจากนั้น การศึกษาของ Kalshoven, Hartog, and Hoogh (2011) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลประโยชน์ขององค์กรหลายประการ เช่น ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ความเชื่อมั่น และประสิทธิผลของการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ จึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้นของผู้วิจัย ทำให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ทำงานในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอยู่ใน Generation X ซึ่งหมายถึง บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2506 ถึง พ.ศ. 2522 (Betz, 2019) ผู้วิจัยใช้พื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นตัวแทนของประเทศไทย เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนตั้งอยู่อย่างหนาแน่นและเนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณตัวอย่างแบบไม่ทราบประชากร (Cochran, 1977) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จะทำให้ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 384 อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลให้ได้มากที่สุดโดยใช้วิธีสุ่มเก็บตามสะดวก (Convenience sampling method) จึงได้เก็บแบบสอบถามมากกว่าขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ดังกล่าว เพื่อป้องกันปัญหาแบบสอบถามที่ใช้การไม่ได้ซึ่งต้องคัดกรองทิ้งไปก่อนการวิเคราะห์ทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่งเป็นข้อคำถามด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 5 ข้อที่เกี่ยวข้องกับคำถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด ส่วนที่สองเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรหลักของงานวิจัย 4 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความพึงพอใจในงาน, และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้มาตรวัดให้คะแนนแบบ 5 ระดับ (5-point Rating Scale) จำนวน 32 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นและปรับปรุงโดยการศึกษาหลักการ ทฤษฎี และแนวคิดจากตำราเอกสาร และรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (รายละเอียดในตารางที่ 1) ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้วยการตรวจสอบความตรง (Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ได้ค่าความตรงรายข้อ เท่ากับ 0.66 – 1.00 และผู้วิจัยทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าสถิติครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน ได้ค่าสถิติมากกว่า 0.7 ดังผลที่แสดงในตารางที่ 1 โดยสรุป ถือว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมในการนำไปเก็บข้อมูล (Hair, et al., 2014)

ตารางที่ 1 รายละเอียดของแบบสอบถามและผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ตัวอย่างข้อคำถาม	แหล่งที่มา	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha
การสนับสนุนจากผู้นำ	คำถามมีจำนวน 8 ข้อ เช่น มีการพูดคุยเรื่องเส้นทางการเติบโตในองค์กรกับหัวหน้า, มีการให้คำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จ, มีการหาแนวทางในการทำงานที่ดีกว่า เป็นต้น	Amabile, Schatzel, Moneta, and Kramer, (2004)	0.80
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	คำถามมีจำนวน 9 ข้อ เช่น ผู้นำมีความเห็นอกเห็นใจพนักงาน, การปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานคุณธรรมความดี, มีการสนับสนุนในด้านการทำดีมีจริยธรรม เป็นต้น	Kalshoven, Hartog, and Hoogh (2011)	0.79
ความพึงพอใจในการงาน	คำถามมีจำนวน 8 ข้อ เช่น มีโอกาสในการทำงาน, สามารถที่จะเสนอแนวคิดในที่ทำงาน, การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น	Islam, Mahajan and Datta (2012)	0.72
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	คำถามมีจำนวน 7 ข้อ เช่น ให้ความร่วมมือในการปรับปรุงงาน, ช่วยเหลือและชื่นชมเพื่อนร่วมงาน, นำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เป็นต้น	Hui, Law, and Chen (1999)	0.71

การวิเคราะห์ทางสถิติ

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ตัวแปรประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด ด้วยจำนวนและร้อยละ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในส่วนของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแบ่งอันตรภาคชั้นเป็น 5 ชั้น แบ่งได้ 5 เกณฑ์ ได้แก่ ความคิดเห็นระดับมาก

ที่สุด(ค่า 4.21 – 5.00) ระดับมาก(ค่า 3.41 – 4.20) ระดับปานกลาง(ค่า 2.61 – 3.40) ระดับน้อย(ค่า 1.81 – 2.60) และระดับน้อยที่สุด(ค่า 1.00 – 1.80) ส่วนตัวแปรหลักในกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ความพึงพอใจในงาน, และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในส่วนของการวิเคราะห์เชิงอนุมานนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยอย่างง่ายและการวิเคราะห์ถดถอยพหุ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัย

หลังจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายแล้ว ผู้วิจัยทำการคัดกรองแบบสอบถามที่ใช้ประโยชน์ได้จริงเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า มีแบบสอบถามที่ใช้ได้จริง จำนวน 400 ชุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามดังกล่าวทั้งหมดไปวิเคราะห์ทางสถิติในขั้นถัดไป โดยผลการวิเคราะห์ทางสถิติแสดงในตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 6

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนา

ตัวแปร	ตัวแปรย่อย	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	เพศชาย	89	22.3
	เพศหญิง	311	77.7
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	12.7
	ปริญญาตรี	269	67.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	80	20.0
สถานภาพ	โสด	77	19.3
	สมรส	238	59.4
	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	85	21.3
ตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับผู้จัดการ	160	40.0
	ระดับหัวหน้างาน	113	28.3
	พนักงานในส่วนการผลิต	90	22.5
	พนักงานในส่วนสำนักงาน	37	9.2
หน่วยงานสังกัด	การบริหารจัดการ	83	20.7
	ฝ่ายขายและการตลาด	116	29.0
	ฝ่ายวิชาการและวิจัย	51	12.8
	สำนักงาน	29	7.3

ตัวแปร	ตัวแปรย่อย	จำนวน	ร้อยละ
	ฝ่ายบริการ	91	22.7
	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร	22	5.5
	ฝ่ายปฏิบัติการ	8	2.0

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ร่วมในงานวิจัยครั้งนี้ แสดงในตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิงร้อยละ 77.7 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 59.4 และพบว่า ร้อยละ 40 มีตำแหน่งระดับผู้จัดการในองค์กร รองลงมา คือ ระดับหัวหน้างาน และ พนักงานในส่วนการผลิต ร้อยละ 28.3 และ 22.5 ตามลำดับ นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าส่วนมากของผู้ตอบแบบสอบถามมีหน่วยงานที่สังกัด คือ ฝ่ายขายและการตลาด ร้อยละ 29.0 รองลงมา คือ ฝ่ายบริการ และ ฝ่ายการบริหารจัดการ ร้อยละ 22.7 และ 20.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปรผลความคิดเห็น
การสนับสนุนจากผู้นำ	3.75	0.61	ระดับมาก
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	3.55	0.52	ระดับมาก
ความพึงพอใจในงาน	3.75	0.46	ระดับมาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.68	0.48	ระดับมาก

ผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรหลักของงานวิจัย แสดงในตารางที่ 3 พบว่า ทั้ง 4 ตัวแปรหลัก ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีระดับค่าคะแนนความคิดเห็นจากการตอบของผู้เข้าร่วมงานวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.68 ถึง 3.75

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรหลักของงานวิจัย

ตัวแปร	การสนับสนุนจากผู้นำ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ความพึงพอใจในงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
การสนับสนุนจากผู้นำ	1			
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	.162**	1		
ความพึงพอใจในงาน	.281**	.260**	1	
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.170**	.677**	.383**	1

หมายเหตุ * คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของงานวิจัย แสดงในตารางที่ 4 พบว่า ทุกคู่ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งระดับความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรมีค่าไม่เกิน 0.7 จึงถือได้ว่า ทุกคู่ตัวแปรไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ที่มากเกินไประหว่างตัวแปร (Multicollinearity issues) และยังประเมินได้ว่าความสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรมีลักษณะเป็นเส้นตรง (Linearity) จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ถดถอยต่อไป (Hair, et al., 2014)

ตารางที่ 5 ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุที่มีตัวแปรตามคือความพึงพอใจในงาน

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่	2.367	0.185		12.776	0.000***	
การสนับสนุนจากผู้นำ	0.184	0.036	0.245	5.152	0.000***	1.027
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	0.195	0.042	0.220	4.633	0.000***	1.027
R^2 = 0.126, Adjusted R^2 = 0.122, F = 28.614, sig. of F < 0.001						

หมายเหตุ *** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุของอิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนรุ่น Generation X ในประเทศไทย แสดงในตารางที่ 5 พบว่า การสนับสนุนจากผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนรุ่น Generation X ในประเทศไทย โดยมีค่าสถิติเอฟ (F test) ในการประเมินตัวแบบสมการถดถอย เท่ากับ 28.614 และมีค่านัยสำคัญของสถิติเอฟ (Significance of F) น้อยกว่า 0.001 ($P < 0.001$) นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ในการตัดสินใจ (Coefficient of Determination; R^2) เท่ากับ 0.126 และค่าที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.122 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรการสนับสนุนจากผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ เท่ากับร้อยละ 12.2

ตารางที่ 6 ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุที่มีตัวแปรตามคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.178	0.182		11.933	0.000***
ความพึงพอใจในงาน	0.400	0.048	0.383	8.274	0.000***
$R^2 = 0.147$, Adjusted $R^2 = 0.145$, $F = 68.457$, sig. of $F < 0.001$					

หมายเหตุ *** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคนรุ่น Generation X ในประเทศไทย แสดงในตารางที่ 6 ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคนรุ่น Generation X ในประเทศไทย โดยมีค่าสถิติเอฟ (F test) ในการประเมินตัวแบบสมการถดถอย เท่ากับ 68.457 และมีค่านัยสำคัญของสถิติเอฟ (Significance of F) น้อยกว่า 0.001 ($P < 0.001$) นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ในการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.147 และค่าที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.145 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ เท่ากับร้อยละ 14.5

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านผู้นำสองตัวแปร คือ การสนับสนุนจากผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในคนรุ่น Generation X ของประเทศไทย ผลการศึกษาแรกตามวัตถุประสงค์

ที่หนึ่ง พบว่า การสนับสนุนจากผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนรุ่น Generation X ในประเทศไทย โดยผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Tang and Naumann (2015) ที่พบว่า การสนับสนุนของผู้นำในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมของพนักงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Bedi, Alpaslan, and Green (2015) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลเชิงบวกต่อผลลัพธ์ในการทำงานของพนักงานหลายด้าน เช่น ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Kalshoven, Hartog, and Hoogh (2011) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร ส่วนผลการศึกษาที่สองตามวัตถุประสงค์ที่สองนั้น พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในคนรุ่น Generation X ของประเทศไทย โดยผลวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Foote and Tang (2008) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Yasa and Suandra (2017) ที่พบอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นเดียวกัน

จากผลของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ฝ่ายบริหารและฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความใส่ใจในประเด็นความพึงพอใจของพนักงาน Generation X ในองค์กรซึ่งส่งผลอย่างชัดเจนต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคนกลุ่มนี้ และควรมุ่งบริหารจัดการปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน Generation X ในองค์กร โดยเน้นที่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำในองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีผลโดยตรงอย่างชัดเจนต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน Generation X ในองค์กรไทย สำหรับงานวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างคน Generation ต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อให้ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรว่า มีความแตกต่างหรือเหมือนกันอย่างไร เพื่อจะได้นำผลวิจัยไปใช้บริหารจัดการคนรุ่นต่าง ๆ ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลที่ดีต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. **IOSR Journal of Business and Management, 20** (5), 76-81.

Akdol. B. & Arikboga, F. S. (2015). The effects of leader behavior on job satisfaction: A research on technology Fast50 Turkey companies. **Procedia – Social and Behavioral Sciences, 195,** 278-282.

Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. **The Leadership Quarterly, 15** (1), 5–32. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.003

Arif, A. & Chohan, A. (2012). How job satisfaction is influencing the organizational citizenship behavior (OCB): A study on employees working in banking sector of Pakistan. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4** (8), 74-88.

Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2015). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. **Journal of Business Ethics, April,** 1-20.

Belias, D. & Koustelios, A. (2014). Leadership and job satisfaction: A review. **European Scientific Journal, 10** (8), 24-46.

Betz, C. L. (2019). Generation X, Y, and Z. **Journal of Pediatric Nursing, 44,** A7-A8.

Bongga, W. & Susanty, I. (2018). The influence of role conflict and role ambiguity on employee job satisfaction of transportation companies in Indonesia. **International Journal of Supply Chain Management, 7** (2), 223-227.

Cochran, W. G., 1977. **Sampling techniques** (3rd ed.). New York: John Willey and Sons.

Cogliser, C. C., Schriesheim, C. A., Scandura, T. A., & Gardner, W. L. (2009). Balance in leader and follower perceptions of leader-member exchange: Relationships with performance and work attitudes. **The Leadership Quarterly, 20,** 452-465.

Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. **Leadership & Organization Development Journal, 38** (3), 368-379.

Foote, D. A. & Tang, T. L. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB): Does team commitment make a difference in self-directed teams? **Management Decision, 46** (6), 933-947.

Giritli, H., Sertyesilisik, B., & Horman, B. (2013). An investigation into job satisfaction and organizational commitment of construction personnel. **Global Advanced Research Journal of Social Science, 2** (1), 1-11.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E., 2014. **Multivariate data analysis** (7th ed.). US: Pearson Education.

Hui, C., Law, K. S., & Chen, Z. X. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-

role and extra-role performance: A Chinese case. **Organizational Behavior and Human Decision Processes, 77** (1), 3-21.

Islam, J. N., Mahajan, H. K., & Datta, R. (2012). A study on job satisfaction and morale of commercial banks in Bangladesh. **International Journal of Economics and Research, Jul-Aug,** 152-172.

Kalshoven, K., Hartog, D. N. D., & Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. **The Leadership Quarterly, 22,** 51-69.

Parvin, M. M. & Kabir, M. M. (2011). Factor affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. **Australian Journal of Business Management Research, 1** (9), 113-123.

Tang, C. & Naumann, S. E. (2015). Paternalistic leadership, subordinate perceived leader-member exchange and organizational citizenship behavior. **Journal of Management & Organization, March,** 1-16.

Triwahyuni, R. & Ekowati, V. M. (2017). The effect of employees' satisfaction on employee performance through organizational commitment. **Management and Economics Journal, 1** (1), 1-11.

Yasa, P. N. S. & Suandra, Y. K. (2017). The influence of job satisfaction on organizational citizenship behavior through the mediation of organizational commitment: A case study in the Westin resort Nusa Dua, Bali. **Journal of Law, Policy, and Globalization, 57,** 64-74.

หลักเกณฑ์และรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ “วิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์”

หลักเกณฑ์ในการส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาวิชาการ “วิทยาการจัดการวิชาการ” คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เจ้าของบทความต้องดำเนินการจัดเตรียมต้นฉบับตามรูปแบบที่กองบรรณาธิการได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และรูปแบบที่กำหนด และแนบหนังสือนำส่งที่มีชื่อ-สกุล ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ และ E-Mail Address และที่สามารถติดต่อได้สะดวกซึ่งบทความวิจัยที่จะได้รับการตีพิมพ์ลงวารสารจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิและทำการแก้ไขก่อนตีพิมพ์เผยแพร่

หลักเกณฑ์ในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร

1. บทความที่ส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องเป็นบทความการวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือบทวิจารณ์หนังสือ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การวิจัย หรือประโยชน์ในเชิงวิชาการ
2. บทความที่ส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน
3. บทความที่ส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารอื่น
4. เนื้อหาของบทความต้องเป็นบทความที่เจ้าของบทความเขียนขึ้นมาเองไม่ได้ลอกเลียนหรือตัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม
5. ผู้เขียนต้องเขียนต้นฉบับตามหลักเกณฑ์และรูปแบบตามที่กำหนด
6. ผู้เขียนต้องแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหาในบทความหรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์ให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้พิจารณากลั่นกรอง (Peer Review) แล้วและต้องส่งกลับภายในเวลาที่กำหนด
7. ภายหลังจากผู้เขียนได้ทำการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว กองบรรณาธิการจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

รูปแบบการเตรียมต้นฉบับ

1. ผู้จัดทำต้นฉบับ ต้องจัดพิมพ์ต้นฉบับแบบหน้าเดียวด้วยกระดาษ **ขนาด B5** โดยโปรแกรม Microsoft Word และใช้แบบอักษร TH SarabunPSK ซึ่งต้องมีเนื้อหาที่สมบูรณ์ในฉบับ จำนวนไม่เกิน 12 หน้า
2. การตั้งค่าหน้ากระดาษ
   - ระยะขอบบน ขนาด 2.50 เซนติเมตร

- ระยะขอบล่าง ขนาด 2.50 เซนติเมตร
- ระยะขอบซ้าย ขนาด 2.50 เซนติเมตร
- ระยะขอบขวา ขนาด 2.00 เซนติเมตร

3. การใส่เลขหน้า ให้ใส่ด้านบนกึ่งกลาง โดยใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ
4. บทคัดย่อ กับ Abstract ไม่ควรเกินอย่างละ 1 หน้ากระดาษ

รายละเอียดการเตรียมต้นฉบับ

รายละเอียดของต้นฉบับบทความวิจัย (Research article) ต้องมีรายละเอียดตามหัวข้อที่กำหนด ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษรขนาด 18 ตัวหนา จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ

2. ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนและคณะ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้ตัวอักษรขนาด 12 ตัวหนา จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ และระบุผู้เขียนหลักโดยใส่ “*”ไว้หลังตัวเลข

3. ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน ใช้ตัวอักษรขนาด 12 ตัวปกติ จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษและให้ใส่ไว้ที่หน้าแรกของบทความ โดยระบุ ตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อหน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และ E-mail ที่สามารถติดต่อได้เพียงคนเดียวเท่านั้น

4. บทคัดย่อ และ Abstract ใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวหนา จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษ สำหรับเนื้อความใช้ตัวอักษร ขนาด 14 ตัวปกติ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่องอ่านและเข้าใจง่ายโดยเนื้อความต้องครอบคลุมวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย และผลการวิจัยตามลำดับความสำคัญของเนื้อหาอย่างต่อเนื่องกัน

5. คำสำคัญ และ Keywords ระบุคำสำคัญภาษาไทยและภาษาอังกฤษตามลำดับ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อ ไม่ควรเกิน 3-5 คำ ระยะห่างของคำจำนวน 2 เคาะ ใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวหนา จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ ส่วนเนื้อความใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ

6. เนื้อหาในบทความ ใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวหนา จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ สำหรับเนื้อความใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ ซึ่งเนื้อหาในบทความต้องประกอบไปด้วย

6.1 บทนำ แสดงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา แนวคิด และทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาและทบทวนมาจากวรรณกรรม (พอสังเขป) และบอกวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่นำไปสู่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้

6.2 วิธีการดำเนินการวิจัย ต้องประกอบไปด้วย ระเบียบวิธีวิจัยหรือสถิติที่ใช้ในการวิจัย สถานที่ทำการวิจัยผู้เขียนต้องเขียนให้กระชับและเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม

6.3 ผลการวิจัย เสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับและบรรยายอย่างกระชับ อาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย (ถ้ามี)

6.4 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ สรุปผลที่ได้จากการวิจัยอย่างกระชับ รวมทั้งการให้แนวทางการนำไปใช้ประโยชน์และให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

6.5 กิตติกรรมประกาศ กล่าวขอบคุณแก่บุคคล หน่วยงาน แหล่งทุนที่ได้รับและผู้ที่ช่วยเหลือให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6.6 เอกสารอ้างอิง การอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาโดยการอ้างอิงนั้นต้องถูกต้องตามหลักวิชาการและควรใช้รูปแบบเดียวกันในการอ้างอิง

7. ผู้ส่งบทความ ดำเนินการส่งบทความเป็นไฟล์ Word ตามรูปแบบที่กำหนดในข้างต้น มาที่ E-mail : Kanya.say@pcru.ac.th หมายเลขโทรศัพท์ในการติดต่อ 0-5671-7134 ต่อ 1242 หรือ 084 596 4838 คุณกัญญา สายสิงห์เทศ ผู้ประสานงาน

การเขียนเอกสารอ้างอิง

1. เอกสารอ้างอิงจากหนังสือภาษาไทย

ให้เรียงลำดับชื่อผู้แต่งจาก ก – ฮ ตามลำดับแล้วตามด้วยชื่อสกุล

ชื่อผู้แต่ง//ชื่อสกุล.//(ปีที่พิมพ์).//**ชื่อเรื่อง.**//ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามี) .//เมืองที่พิมพ์/:/ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

ตัวอย่าง

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพ : สถาบันวิจัยและพัฒนาธุรกิจ.

2. เอกสารอ้างอิงจากหนังสือภาษาอังกฤษ

ให้เรียงลำดับชื่อผู้แต่งจาก A - Z ตามลำดับแล้วตามด้วยชื่อสกุล

ชื่อสกุล,/อักษรย่อชื่อต้น./อักษรย่อชื่อกลาง(ถ้ามี).//(ปีที่พิมพ์).//**ชื่อเรื่อง**.//ครั้งที่พิมพ์.//////////เมืองที่พิมพ์/:ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

ตัวอย่าง

Jones, Anna (2001). **Beginning Psychology**. New York and London. New York University Press.

3. เอกสารอ้างอิงจากวิทยานิพนธ์

ชื่อผู้เขียน.//(ปีที่พิมพ์).//**ชื่อเรื่อง.**//ระดับวิทยานิพนธ์./ชื่อสาขา/คณะ//ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง

ช่อเพ็ญ นวลขาว. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศกับแบบแผนการผลิตและวัฒนธรรมการบริโภคอาหาร ศึกษากรณีชุมชนขนาบนากจังหวัดนครศรีธรรมราช**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).

4. เอกสารอ้างอิงบทความจากหนังสือ

ชื่อผู้เขียน.//(ปีที่พิมพ์).//**ชื่อบทความ**.//ใน/ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ)(ถ้ามี).//ชื่อหนังสือ.//(หน้า/////////เลขหน้า).//เมือง/:/ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

ตัวอย่าง

สุมิตร คุณานุกร. (2520). **การวางแผนการสอน** ใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (บรรณาธิการ), คู่มืออาจารย์ด้านการเรียนการสอน. (หน้า58-69). กรุงเทพฯ : หน่วยพัฒนาคณาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

5. เอกสารอ้างอิงบทความจากวารสาร

ชื่อผู้เขียน.//(ปี,/วัน/เดือน).//**ชื่อบทความ**.//ชื่อวารสาร.//ปีที่หรือเล่ม(ฉบับที่),/เลขหน้า.

ตัวอย่าง

เรืองวิทย์ ลิ่มปนาท. (2542, มิถุนายน –ธันวาคม). แนวคิดสันติวิธีจากกฎหมายตราสามดวง. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 7(8), หน้า 52-61.

6. เอกสารอ้างอิงคอลัมน์จากวารสาร

ชื่อผู้เขียน.//(ปี,/วัน/เดือน).//**ชื่อคอลัมน์**/:/**ชื่อเรื่องในคอลัมน์.**//ชื่อวารสาร.//ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่),/////////เลขหน้า.

ตัวอย่าง

สุนันท์ ศรีจันทรา. (2545, 6-12 พฤษภาคม). **เกาะกระแสธุรกิจ : นักลงทุนไทยไปนอก.** เนชั่นสุดสัปดาห์, 10 (518), หน้า 21.

7. เอกสารอ้างอิงคอลัมน์จากหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้เขียนบทความ.//(ปี,/วัน/เดือน).//**ชื่อคอลัมน์/:/ชื่อเรื่องในคอลัมน์.**//ชื่อหนังสือปี./หน้า/เลขหน้า.

ตัวอย่าง

ขติยา มหาสินธ์. (2545, 19 พฤษภาคม). **เปิดศูนย์เทียบประสบการณ์สร้างชีวิตใหม่ให้แรงงานไทย.** มติชน, หน้า 4.

8. เอกสารอ้างอิงโสตทัศนวัสดุ

ชื่อผู้จัดทำ,/หน้าที่ที่รับผิดชอบ.//(ปีที่จัดทำ).//**ชื่อเรื่อง**.//[ลักษณะของโสตทัศนวัสดุ].//ชื่อเมือง/:/ ////////ผู้รับผิดชอบในการจัดทำ.

ตัวอย่าง

ยุพดี พยักฆพันธ์ (ผู้บรรยาย). (2530). **ยาสมุนไพร.** [แถบบันทึกเสียง]. กรุงเทพฯ : องค์การวิทยาศาสตร์การแพทย์.

9. เอกสารอ้างอิงจากเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

9.1 ฐานข้อมูลออนไลน์

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์/ผลิต,/วัน/เดือน).//**ชื่อเรื่อง.//**[ประเภทของสื่อ].//รายละเอียดทางการพิมพ์(ถ้ามี).// ////////เข้าถึงได้จาก/:/แหล่งสารสนเทศ.// (วันที่สืบค้น/:/วัน/เดือน/ปี).

ตัวอย่าง

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2544). **ความสงสัยในการเดินหน้าปฏิรูปการศึกษา**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.moe.go.th/main2/article-somsak/article-somsak09.htm/. (วันที่ค้นข้อมูล: 31 พฤษภาคม 2545).

9.2 ฐานข้อมูล ซีดี-รอม

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์/ผลิต,/วัน/เดือน).//**ชื่อเรื่อง**.//[ประเภทของสื่อ].//รายละเอียดทางการพิมพ์(ถ้ามี).// ////////เข้าถึงได้จาก/:/แหล่งสารสนเทศ.

ตัวอย่าง

นพรัตน์ เพชรพงษ์. (2545). **จำนวนวันนอนในโรงพยาบาลของผู้ป่วยโรงพยาบาลพิจิตร.** [ซีดี – รอม]. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สาระสังเขปจาก : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยแผ่นที่ 3, 2547.

10. เอกสารอ้างอิงจากการประชุมวิชาการที่มีการพิมพ์เป็นรายงานสืบเนื่องจากการประชุม (Proceeding)

ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ,/(บรรณาธิการ),/**ชื่อการ////////ประชุม.**/(หน้าแรก-หน้าสุดท้าย)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

การเขียนอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา

1. (ผู้แต่ง,/ปีที่พิมพ์,/เลขหน้า) ไว้ท้ายข้อความที่อ้างอิง

เช่น (ปุณฑริกา สุคนธสิงห์, 2561, 305) ได้ศึกษาถึง.....

(Puntarika Sukonthasing (2018, 305) studied.....

*กรณีไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีที่พิมพ์ไว้ในวงเล็บเดียวกัน

เช่น (ปุณฑริกา สุคนธสิงห์, 2561)

2. ผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์,/เลขหน้า) กรณีมีการระบุชื่อผู้แต่งในเนื้อหาแล้วไม่ต้องระบุไว้ในวงเล็บท้ายข้อความที่อ้างอิงอีก

เช่น ปุณฑริกา สุคนธสิงห์ (2561, 125) ได้ศึกษาถึง.....

Puntarika Sukonthasing (2018, 125) studied.....

*กรณีไม่ปรากฏเลขหน้าให้ลงแค่ชื่อผู้แต่งกับปีที่พิมพ์โดยลงปีที่พิมพ์ไว้ในวงเล็บ

เช่น ปุณฑริกา สุคนธสิงห์ (2561)

3. ปีที่พิมพ์/ผู้แต่ง/(เลขหน้า) กรณีมีการระบุปีที่พิมพ์และผู้แต่งในเนื้อหาแล้ว ให้ระบุเฉพาะเลขหน้าอ้างอิงไว้ในวงเล็บเท่านั้น

เช่น ในปี 2560 ปุณฑริกา สุคนธสิงห์ (หน้า 300) ได้ให้ความหมายว่า “การจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....” (น. 300)

In 1996, According to Kaplan and Nort, (p.7) “ the implementation of the Balanced.....” (p.7)

** หมายเหตุ : / คือ การเคาะเว้นวรรค 1 เคาะ*

ตัวอย่าง รูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อตีพิมพ์

ระยะขอบบน 2.50 ซม.

ชื่อบทความ ภาษาไทย (ขนาด 18 ตัวหนา กึ่งกลาง)

ชื่อบทความ ภาษาไทย (ขนาด 18 ตัวหนา กึ่งกลาง)

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน ภาษาไทย ....[1] และ ....[2] (ขนาด 12 ตัวหนา กึ่งกลาง)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน ภาษาอังกฤษ ....[1] and ....[2] (ขนาด 12 ตัวหนา กึ่งกลาง)

[1]ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด (ขนาด 12 ตัวปกติ กึ่งกลาง)

[2]ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด (ขนาด 12 ตัวปกติ กึ่งกลาง)

*E-mail :..... (ขนาด 12 ตัวปกติ กึ่งกลาง)

หมายเหตุ ในกรณีที่ผู้เขียน 2 คนขึ้นไป ให้ใส่ "" หลังตัวเลขโดยใส่รายละเอียด E-mail ที่สามารถติดต่อได้เพียงคนเดียวเท่านั้น*

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ระยะขอบซ้าย 2.50 ซม.

ระยะขอบขวา 2 ซม.

บทคัดย่อ (ขนาด 16 ตัวหนา กึ่งกลาง)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

คำสำคัญ : (ขนาด 14 ตัวหนา)..... (ขนาด 14 ตัวปกติ)

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ระยะขอบล่าง 2.50 ซม.

Abstract (ขนาด 16 ตัวหนา กึ่งกลาง)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

Keyword : (ขนาด 14 ตัวหนา) ..... (ขนาด 14 ตัวปกติ)

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

บทนำ (ขนาด 16 ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

วิธีดำเนินการวิจัย (ขนาด 16 ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ผลการวิจัย (ขนาด 16 ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ตัวอย่างภาพประกอบ (ขนาด 16 ตัวหนา กึ่งกลาง)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ภาพที่ 1 (ขนาด 14 ตัวหนา กึ่งกลาง) แสดงการออกแบบตัวละคร (ขนาด 14 ตัวปกติ)

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

ตัวอย่าง ตาราง

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ตารางที่ 5 (ขนาด 14 ตัวหนา ชิดซ้าย) คุณลักษณะสำคัญของงานวิจัย (ขนาด 14 ตัวปกติ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	การวิจัยแบบดั้งเดิม	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
รูปแบบ	เป็นพิมพ์เขียวที่กำหนดให้	เน้นกระบวนการที่ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์
อุดมการณ์/ปรัชญา	เน้นกลุ่มคนชั้นสูง	เน้นกลุ่มคนที่ด้อยโอกาสในสังคมคนชายขอบ
จุดมุ่งหมาย	ไม่ผูกพัน ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย	มีพันธกรณีระหว่างผู้เขียนกับชาวบ้านที่จะร่วมกันเพื่อสิทธิของมนุษย์
กรอบการวิจัย	กำหนดโดยผู้เขียนองค์กร	กำหนดโดยประชาชนในพื้นที่

ที่มา : พันธุ์ทิพย์ (2545) (ขนาด 14 ตัวปกติ)

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

สรุปและวิจารณ์ผล (ขนาด 16 ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

กิตติกรรมประกาศ (ขนาด 16 ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

.....

.....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

เอกสารอ้างอิง (ขนาด 16 ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อความ (ขนาด 14 ตัวปกติ).....

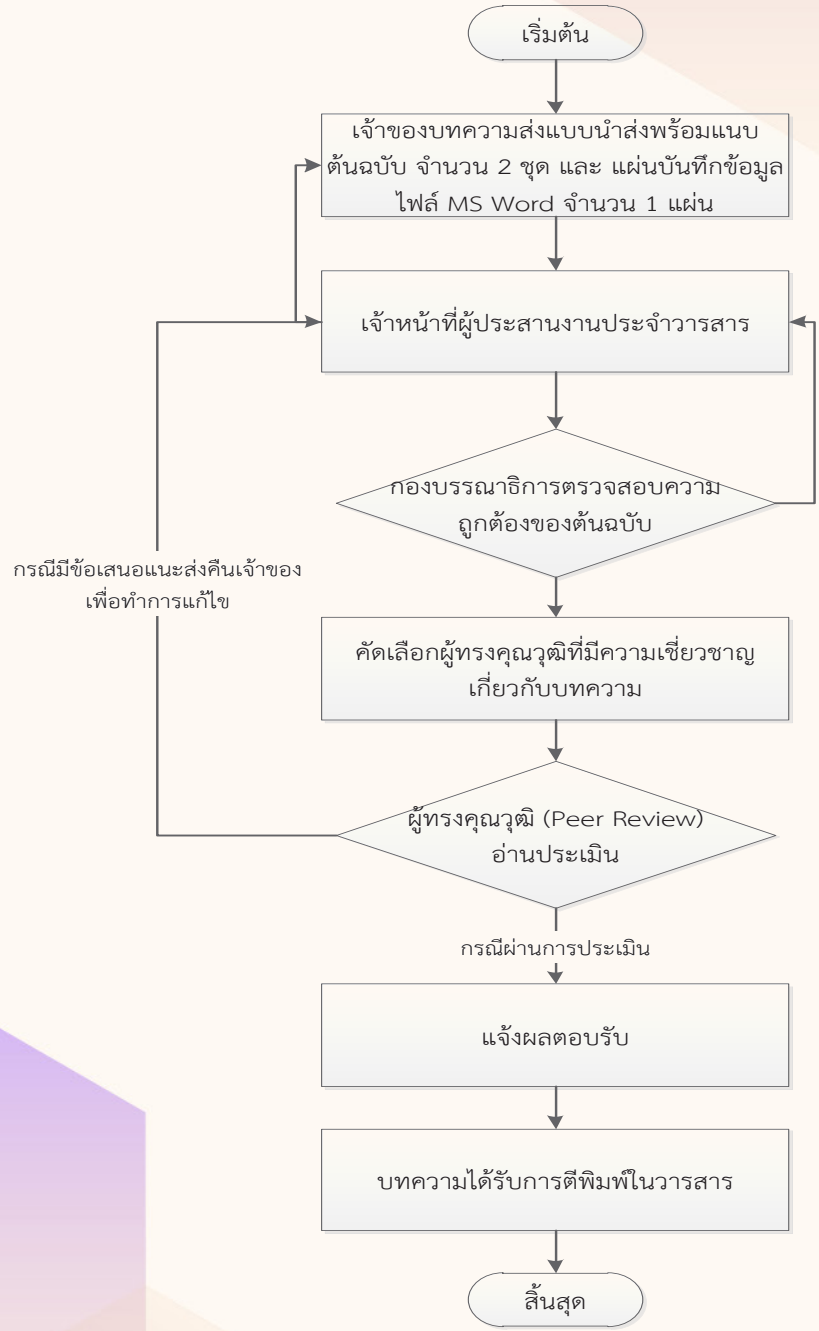
.....

.....

.....

เว้น 1 บรรทัด ขนาด 14 ตัวปกติ

ขั้นตอนการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ลงวารสารวิทยาการจัดการวิชาการ



แบบนำส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงวารสาร “วิทยาการจัดการวิชาการ”
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เรียน กองบรรณาธิการวารสาร วิทยาการจัดการวิชาการ

ข้าพเจ้า ❒ นาย ❒ นาง ❒ นางสาว ❒ อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

ชื่อ – สกุล .....

ตำแหน่งทางวิชาการ หรือ ตำแหน่งอื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ) .....

สถานที่ทำงาน .....

หมายเลขโทรศัพท์ ..... หมายเลขโทรสาร .....

ที่อยู่/สถานที่ติดต่อ

.....

E-mail : .....

ID Line (ถ้ามี) : .....

มีความประสงค์ขอส่งบทความ

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

.....

(ภาษาอังกฤษ)

.....

ประเภทของบทความ ❒ บทความวิจัย ❒ บทความวิชาการ

เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงวารสาร “วิทยาการจัดการวิชาการ” ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้แนบหลักฐานดังรายการต่อไปนี้ คือ

❒ 1. ต้นฉบับบทความ (ตามรูปแบบที่กำหนด) จำนวน 2 ชุด

❒ 2. CD ไฟล์ Word ต้นฉบับบทความ จำนวน 1 แผ่น

❒ 3. หนังสือยินยอมให้นำบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร (ถ้ามี) ในกรณีที่มีชื่อผู้แต่งเกิน 1 คน

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อนและไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารฉบับอื่น

ส่วนของเจ้าหน้าที่

ผลการตรวจสอบรูปแบบที่วารสารกำหนดเบื้องต้น

❒ ตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนด

❒ ไม่ตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนด

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรูปแบบ

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ลงชื่อ.....ผู้ส่งบทความ

(.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

หนังสือยินยอมให้นำบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร (กรณีมีผู้ร่วม)

ทำที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

ข้าพเจ้า.....สังกัด.....คณะ.....มหาวิทยาลัย.....ที่อยู่.....เจ้าของบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ เรื่อง.....ซึ่งเป็นผู้แต่ง ชื่อที่ซึ่งมีส่วนร่วมในผลงานร้อยละ..... ของบทความวิจัยหรือบทความวิชาการดังกล่าวยินยอมให้.....ซึ่งเป็นผู้แต่ง ชื่อที่.....ของบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ สามารถนำบทความวิจัยหรือบทความวิชาการ เรื่อง.....นำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร วิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ได้ จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ..... (ผู้ยินยอม)

(.....)

ลงชื่อ.....(ผู้ขอใช้บทความวิจัย)

(.....)

ขอรับรองเป็นลายมือชื่อของผู้ยินยอมและผู้ขอใช้บทความวิจัยจริง

ลงชื่อ..... (พยาน)

(.....)

ลงชื่อ..... (พยาน)

(.....)

หมายเหตุ *: แนบสำเนาบัตรประชาชนหรือบัตรข้าราชการหรือบัตรพนักงานมหาวิทยาลัยของผู้ยินยอม จำนวน 1 ชุด*

Journal of Academic Management Science

Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University

Vol.3 No.2

July – December 2021

83 หมู่ 11 ถนนสระบุรี-หล่มสัก ตำบลสะเดียง
อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
056-717134