

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อน

การทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่

ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

A Factor Analysis of Work Passion Characteristics of New Generation

Personnel in Digital Content Industry

จันทร์ธรรพ์ แก้วสมบุญ^{1*}, ชมสุภัค ครุฑทะ²

วรณัฐ แหยมแสง³ และ ดวงเดือน จันทร์เจริญ⁴

Jantrarat Kaewsomboon^{1*}, Chomsupak Cruthaka²

Woranuch Yamsang³, and Duangduen Chancharoen⁴

คณะพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author. E-mail: jantrarat.3349@outlook.com

Received May 12, 2024; Revised June 14, 2024; Accepted June 30, 2024

Abstract

In this dissertation, the researcher examines (1) the factors of the work passion characteristics; analyzes (2) the factors of the work passion characteristics; and confirms (3) the factor analysis of the work passion characteristics of new generation personnel in the digital content industry. The technique of mixed-methods research was employed. In-depth interviews were conducted with 17 experts. The data obtained from the expert interviews were analyzed for content and used to construct a questionnaire. The questionnaire data were collected from a sample of 520 new-generation personnel using accidental sampling. Exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were performed. The results revealed that: 1) The factors of the commitment characteristics mobilizing the performance of the new generation personnel in the digital content industry consisted of three aspects: (1) organization; (2) work; and (3) relationship. 2) The factor analysis of the work-passion characteristics of the new generation personnel under study consisted of six aspects. (1) The relationship of personnel in the organization consisted (2) The organizational management consisted (3) Work commitment consisted (4) Work collaboration consisted (5) Being a part of the organization consisted and (6) Being

accepted in work consisted 3) The confirmatory factor analysis the work passion characteristics of the new generation personnel in the digital content industry using the model of measurement for the work passion characteristics confirmed only five aspects. These aspects were the relationship of personnel in the organization; organizational management; work commitment; work collaboration; and being accepted in work. The congruence of the model and the empirical data following the criteria which could be considered from the criteria of Chi-square/df = 4.127; CFI = .906; TLI = .904; RMSEA = .078; and RMR = .038.

Keywords: work passion; new generation; generation y; generation z; digital content industry

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน 2) วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน และ 3) ยืนยันองค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ รวม 17 คน วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์และสร้างแบบสอบถาม เก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเจนเนอเรชันใหม่ จำนวน 520 คน ด้วยวิธีการสุ่มโดยบังเอิญ วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ และวิเคราะห์แบบจำลองเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า ข้อ 1) องค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านความสัมพันธ์ ข้อ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานพบว่ามี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านการบริหารงานขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน และข้อ 3) การวิเคราะห์แบบจำลองคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน ยืนยันองค์ประกอบได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านการบริหารงานขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความร่วมมือในการทำงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน โดยมีความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ Chi-square/DF = 4.127 CFI = .906 TLI = .904 RMSEA = .078 และ RMR = .038

คำสำคัญ: ความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน; เจเนอเรชันใหม่; เจเนอเรชันวาย; เจเนอเรชันซี; ดิจิทัลคอนเทนต์

บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการระบาดของโรคโควิด-19 ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ข้อมูลและเนื้อหาต่าง ๆ ถูกสร้างและแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้อุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์เติบโตอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะในประเทศไทยที่มีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์เป็นจำนวนมาก สร้างโอกาสในการทำงานและรายได้จากการผลิตคอนเทนต์ดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วิดีโอ บทความ แอนิเมชัน และเกม ดึงดูดนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ สร้างมูลค่าเพิ่มให้เศรษฐกิจดิจิทัล โดยในปี 2567 จะมีมูลค่าถึง 62,435 ล้านบาท (Digital Economy Promotion Agency, 2022) อย่างไรก็ตามในยุคที่

เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อธุรกิจ องค์กรต่าง ๆ ต้องการบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน บริษัทจัดหางานชั้นนำระดับโลกได้ให้ข้อสังเกต 3 ประการที่บ่งชี้ถึงความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากร ได้แก่ (1) มีความสนใจนอกเหนือจากงาน (2) เข้าสู่ภาวะไหลขณะทำงาน และ (3) ตื่นเต้นในทุกวัน ไม่ว่าจะเผชิญกับปัญหา ความท้าทาย หรืออุปสรรคใด ๆ ก็ตาม (Travers, 2023) แต่ที่ภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ของไทยยังเผชิญกับความท้าทายจากการลดลงของจำนวนบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง (Digital Economy Promotion Agency, 2022) โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล เข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคสมัยใหม่ แต่กลับมีระดับความผูกพันกับองค์กรน้อยที่สุด มีแนวโน้มเปลี่ยนงานบ่อย และพร้อมจะเริ่มงานใหม่ทันทีที่มีโอกาส จากผลสำรวจกลุ่มตัวอย่างคนทำงานทั่วประเทศกว่า 1,800 คน พบว่า กลุ่มเจนเอเรชั่นใหม่อยากเปลี่ยนงาน คิดเป็น 59.26% (Thinknet, 2019)

นอกจากนี้จากการสำรวจของ PPTV Online สรุปถึงการสำรวจของ Deloitte Global 2022 ชี้ให้เห็นว่า เจนวายและเจนซี ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ กำลังมองหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ หลายคนตัดสินใจออกจากงานเพราะความเครียด ไม่สามารถสร้างดุลยภาพระหว่างงานและชีวิตได้ ขาดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไม่พอใจวัฒนธรรมองค์กร ขาดการยอมรับและโอกาสก้าวหน้า รวมถึงความต้องการการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น (PPTV Online, 2022) การขาดแคลนบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ และ Zigarmi ได้ศึกษาองค์ประกอบของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน (Work Passion) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านองค์กร คือ ปัจจัยที่มาจากผู้นำองค์กร แนวนโยบาย หรือระบบต่าง ๆ ที่มาจากองค์กร (2) ด้านงาน คือ ปัจจัยที่มาจากหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ และ (3) ด้านความสัมพันธ์ คือ ปัจจัยที่มาจากภายในจิตใจของบุคคลหนึ่ง ๆ ที่มีต่อองค์กร และงาน จากงานวิจัยดังกล่าวยังพบว่า หากบุคคลนั้นมีความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานแล้วจะแสดงออกโดยมีคุณลักษณะ 5 ลักษณะ คือ (1) คุณลักษณะพนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร หรืออยู่อย่างยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (2) คุณลักษณะพนักงานยอมรับในความเป็นองค์กรของตนเอง โดยสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการให้เกียรติและช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์กร (3) คุณลักษณะของการยอมรับในงานของตนเอง หรือมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนให้งานของตนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในภาพรวม (4) คุณลักษณะของการพยายามและทุ่มเทมากกว่าที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพื่อผลประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กร และ (5) คุณลักษณะของการระลึกถึงองค์กรในทางบวกกล่าวคือ พนักงานจะพูดถึงองค์กรต่อคนอื่นในทางที่ดีและเป็นเชิงบวก (Zigarmi et al., 2011)

จากปัญหาดังกล่าวคนรุ่นใหม่มีแนวโน้มที่จะลาออกจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ดังกล่าว แต่ลักษณะสำคัญของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานเป็นพลังที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและไม่ยอมแพ้ (Hamel & Breen, 2007) และแสดงออกมาในรูปของความกระตือรือร้น การไม่ย่อท้อ และความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะไปถึงความสำเร็จ (Lucas, 1999) เป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้วิจัยจะศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะของความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรและปรับตัวเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้อุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ของไทยเติบโตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์
3. เพื่อยืนยันองค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ วิเคราะห์จากมุมมองนักวิชาการโดยยึดตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) เป็นปัจจัยหลัก ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านความสัมพันธ์

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรเจเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จำนวน 258 บริษัท (Digital Economy Promotion Agency, 2022)

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรเจเนอเรชันใหม่ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการวิเคราะห์ตัวประกอบ ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ซึ่งไม่น้อยกว่า 10 เท่าของตัวแปร (Sristidharagul, 2012)

ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย ผู้วิจัยทำการศึกษาร่วมกับบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จำนวน 258 บริษัท ในประเทศไทย (Digital Economy Promotion Agency, 2022)

ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ เดือนมีนาคม 2565 – เดือนมีนาคม 2567

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน (Work Passion) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อองค์กรในยุคปัจจุบัน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยแนวคิดนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่อง "Passion" ที่เริ่มให้ความสนใจตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 โดย Denis Diderot ได้กล่าวถึง Passion ว่าเป็นส่วนผสมของความสุขและความทุกข์ที่เกิดขึ้นภายใต้จิตวิญญาณ คอยขับเคลื่อนและผลักดันให้คนทำสิ่งต่าง ๆ ขณะที่ Hamel and Breen (2007) มองว่า Passion เป็นพลังที่สามารถเป็นความตั้งใจของบุคคลให้เกิดผลสำเร็จ เพราะผู้ที่มี Passion จะหาทางฝ่าฟันอุปสรรค นอกจากนี้ หลักทฤษฎีบท 4 ในพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ก็เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเท โดยฉันทะ คือความพอใจและใฝ่ใจมุ่งมั่น วิริยะ คือความเพียรพยายาม จิตตะ คือการตั้งจิตรับรู้อย่างจดจ่อ และวิมังสา คือการไตร่ตรองหาเหตุผล แนวคิดความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน (Work Passion) ที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน คือแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) ซึ่งให้คำจำกัดความว่าเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้งทางด้านอารมณ์และกระบวนการคิด ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจ 5 ประการ ได้แก่ ตั้งใจอยู่ในองค์กร สนับสนุนองค์กร เอาชนะอุปสรรค เป็นสมาชิกที่ดีและทำงานที่ดีเลิศ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษาจากนักวิชาการมายาวนาน โดยมีนักทฤษฎีหลายท่านได้นิยามและจำแนกประเภทของความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างหลากหลาย อาทิ Kanter (1968) จำแนกความผูกพันออกเป็นเชิงผลตอบแทน เชิงประสาณ และเชิงควบคุม ขณะที่ Etzioni (1975) แบ่งเป็นความเกี่ยวข้องเชิงจิตใจ เชิงเหตุผล และเชิงแปลกแยก ส่วน Salancik (1977) จำแนกเป็นความผูกพันเชิงเจตคติและเชิงพฤติกรรม ต่อมา Allen and Meyer (1990) ได้สังเคราะห์แนวคิดเดิมและจำแนกความผูกพันเป็น 1. เชิงความรู้สึก 2. เชิงผลตอบแทน และ 3. เชิงบรรทัดฐาน โดย Meyer et al. (1991, 1997) ได้พัฒนาต่อเป็นโมเดลสามองค์ประกอบ ประกอบด้วย 1. ความผูกพันเชิงอารมณ์ 2. เชิงกฎเกณฑ์ และ 3. เชิงเศรษฐกิจ แม้นิยามความผูกพันจะมีความแตกต่างกันไปบ้าง แต่ก็มีลักษณะร่วมกันคือเป็นความรู้สึกยึดมั่นและผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านจิตใจ เจตคติ หรืออารมณ์ ที่ทำให้พนักงานปรารถนาจะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันในลักษณะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงรักษาบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเอเรชันใหม่ คือ เจนเอเรชันวาย (Gen Y) และเจนเอเรชันซี (Gen Z) โดยเจนเอเรชันวาย (Gen Y) เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1980–1996 เติบโตท่ามกลางความเจริญทางเทคโนโลยี มีลักษณะชอบงานท้าทาย ทำงานเป็นทีม มีอิสระ ชอบการเรียนรู้และท่องเที่ยว หากไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง อาจขาดความอดทนและเปลี่ยนงานได้ง่าย และเจนเอเรชันซี (Gen Z) เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1997–2010 เติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบสิ่งท้าทาย คาดว่าจะทำงานหนักด้วยแนวคิด “Do It Yourself” มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและการใช้ชีวิตให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ร่วมกัน มีทัศนคติต้องการเห็นโลกที่ดีขึ้น และมองหาความสุขจากการทำในสิ่งที่รัก โดยทั้งสองเจนเอเรชันส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเงินเดือน สวัสดิการ โอกาสเติบโต ความสมดุลชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และการได้รับการยอมรับในงานที่ทำ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเลือกองค์กรทำงานด้วย (Ng et al., 2010)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาคอุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital Content) ดิจิทัลคอนเทนต์เป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เผยแพร่ จำหน่าย และให้บริการสื่อสร้างสรรค์ในรูปแบบดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ประเภทหลัก ได้แก่ เกม แอนิเมชัน และคาแรคเตอร์ นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบอื่น เช่น Computer graphic, ภาพยนตร์รายการโทรทัศน์ สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) และ E-Book มีแนวโน้มการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในไทยและทั่วโลก โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น บล็อกเชน เมตาเวิร์ส AR/VR รวมถึงพฤติกรรมผู้บริโภคใหม่ที่นิยมสื่อดิจิทัล ประเทศไทยเป็นผู้นำด้านการผลิตเนื้อหาในอาเซียน แต่ต้องแข่งขันกับสิงคโปร์และมาเลเซียที่มีนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐที่เข้มแข็ง (Thailand Convention & Exhibition Bureau (Public Organization), 2022)

จากการทบทวนทฤษฎี/วรรณกรรม/แนวความคิด ผู้วิจัยประยุกต์ และปรับใช้หลักตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2011) ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ เพื่อการวิเคราะห์คุณลักษณะของความมุ่งมั่นในการทำงาน ของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรและปรับตัวเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้อุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ของไทยเติบโตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพนำปริมาณ (Mix Method) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาองค์ประกอบของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน มีขั้นตอนดังนี้

(1) ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนักวิชาการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวนรวม 17 คน ซึ่งปฏิบัติตามแนวคิดของ Morse (1994) และ Creswell and Plano (2007) เสนอว่าผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 5-25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยมีแนวคำถามในการสัมภาษณ์พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่อองค์ประกอบของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ คือ ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านความสัมพันธ์ ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของภาษา โดยกรรมการที่ปรึกษาจำนวน 3 คน การเก็บข้อมูลผู้วิจัยประสานกับผู้ให้ข้อมูลหลัก และทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่งแบบสัมภาษณ์ก่อนสัมภาษณ์ล่วงหน้า 1 สัปดาห์ นัดวัน เวลาเพื่อสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์โดยการบันทึกเทปและจดบันทึก พร้อมทวนคำตอบเมื่อสรุปบทสัมภาษณ์

(2) วิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2) วิเคราะห์องค์ประกอบของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ มีขั้นตอนดังนี้

(1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จำนวน 258 บริษัท (Ministry of Digital Economy and Society, 2022) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งไม่น้อยกว่า 10 เท่าของตัวแปร (Sristidnaragul, 2012) โดยในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรทั้งสิ้น 47 ตัวแปร ตัวอย่างจึงไม่น้อยกว่า 470 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้ตัวอย่างทั้งสิ้น 520 คน

(2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ ที่ปฏิบัติงานในสายงานอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ สร้างเครื่องมือโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน ในขั้นตอนที่ 1 มาร่างข้อคำถาม จำนวน 47 ข้อ นำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักพิจารณาและปรับแก้ไขก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence-IOC) สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 ปรับแก้ไขภาษาตามข้อเสนอแนะ และนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามโดยใช้สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (Cronbach, 1990) สรุปค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .259 – .865 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ .967

(3) การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงกรรมการผู้จัดการ และติดต่อประสานฝ่ายบุคคล โดยเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้รับข้อมูลกลับมาจำนวน 520 คน

3) การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากร เจเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในสายงานอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยหมุนแกนตัวประกอบแบบ Orthogonal ด้วยวิธี Varimax ผู้วิจัยพิจารณาตัวประกอบตามเกณฑ์ที่ตัวประกอบนั้นต้องมีค่า Eigen Value มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยในแต่ละตัวแปรต้องมีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป และหาค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = KMO ซึ่งเป็นค่าที่บอกความเหมาะสมของ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ปัจจัย โดยมีค่า 0.5 ขึ้นไปถือว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ต่อไป (Hair et al., 2022)

4) ยืนยันองค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากร เจเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ต่อจากขั้นตอนที่ 2 โดยใช้โปรแกรม Amos for Student Version เพื่อวิเคราะห์แบบจำลองคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน โดยใช้สถิติเพื่อ แสดงผลความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้สถิติในการแปลผลการวิจัย โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (Ingard, 2022) ค่า Chi-Square (χ^2) โดยต้องมี χ^2/df น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5, ค่า Comparative Fit Index (CFI) ค่าที่ยอมรับ มากกว่า หรือเท่ากับ .90, ค่า Tucker – Lewis Index (TLI) ค่าที่ยอมรับมากกว่า หรือเท่ากับ .90, ค่า Root Mean Square Residual Error of Approximation (RMSEA) ค่าที่ยอมรับได้ต้องน้อยกว่า .08 และ Root Mean Residual (RMR) ค่าที่ยอมรับ น้อยกว่า หรือเท่ากับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การผสานความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ ด้านองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องมีการสนับสนุนทั้งจากทีมบริหาร และจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อ พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจน และพึงพอใจในการทำงานของตนเอง ความ มุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานจะเพิ่มสูงขึ้น โดยสามารถสรุปเป็นข้อคำถามได้จำนวน 14 ข้อ ด้านงาน สรุปได้ว่า การ สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน และกระตุ้นได้ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญ และความภูมิใจในการทำงานของ ตนเอง ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะมุ่งมั่นและพยายามที่จะตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้น โดยสามารถสรุปเป็นข้อ คำถามได้จำนวน 20 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ สรุปได้ว่า เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมทำงาน การสร้างแรง สนับสนุนในทางบวกจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอย่างมาก เน้นปรับตัว ทำความเข้าใจ และการ สนับสนุนต่อกัน เพื่อให้ทีมมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถสรุปเป็นข้อคำถามได้จำนวน 13 ข้อ

ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ตัวแปร คือ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) อายุงานรวมที่เคยปฏิบัติงาน (5) รายได้ และ (6) ตำแหน่งงาน โดยกลุ่ม ตัวอย่างเป็นบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จำนวน 520 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 49.62 มีอายุในเจเนอเรชันวาย (Gen Y) ระหว่าง 27 – 43 ปี จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 57.88 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 396 คน คิดเป็นร้อยละ 76.15 มีอายุงานรวมที่เคยปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 45.58 มีรายได้ต่อ

เดือนระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 70.96 และมีตำแหน่งงานระดับพนักงานจำนวน 454 คน คิดเป็นร้อยละ 87.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

Table 1 Mean, Standard Deviation, and Opinion Levels on Work Passion Characteristics of New Generation Personnel in Digital Content Industry

ตัวแปร (Variables)	$\bar{X}$	SD	ระดับความ คิดเห็น
			(Opinion Level)
1 พอใจกับชื่อเสียงขององค์กรของคุณ (Satisfied with the reputation of your organization)	4.28	0.74	มาก (High)
2 รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเต็มที่ (Feel a complete sense of ownership towards the organization)	3.67	0.98	มาก (High)
3 พร้อมกล่าวถึงองค์กรในทางบวกเสมอ (Always ready to speak positively about the organization)	4.29	0.67	มาก (High)
4 รู้สึกภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร (Feel proud to be a member of the organization)	4.32	0.67	มาก (High)
5 รับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร และพร้อมที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น (Aware of the organization's goals and ready to work towards them)	4.32	0.70	มาก (High)
6 รับรู้ถึงความร่วมมือในการทำงาน รวมถึงการช่วยเหลือ เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร (Perceive cooperation in work, including assistance, to achieve organizational goals)	4.27	0.65	มาก (High)
7 คาดหวังในผลงาน และรับรู้ถึงโอกาสที่องค์กรมอบให้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Expect performance and always perceive opportunities provided by the organization for self-development)	4.28	0.67	มาก (High)
8 รับรู้ถึงโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานของคุณอย่างชัดเจน (Clearly perceive opportunities for career growth)	4.67	0.86	มากที่สุด (Very High)
9 รับรู้ถึงความยุติธรรมเชิงกระบวนการในองค์กร (Perceive procedural fairness in the organization)	3.99	0.87	มาก (High)
10 รับรู้ถึงประชาธิปไตยในองค์กร (Perceive democracy in the organization)	3.98	0.85	มาก (High)
11 รับรู้ถึงความมั่นคงของคุณในองค์กร (Perceive your job security in the organization)	4.23	0.73	มาก (High)
12 พอใจกับสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร (Satisfied with the environment and facilities in the organization)	4.13	0.77	มาก (High)
13 พอใจกับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ (Satisfied with the welfare and benefits received)	4.51	0.82	มากที่สุด (Very High)
14 พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างยุติธรรม (Satisfied with fair compensation)	4.58	0.80	มากที่สุด (Very High)
15 รู้สึกกระตือรือร้น และต้องการทำงานที่เป็นเป้าหมายขององค์กร (Feel enthusiastic and want to work on the organization's goals)	4.23	0.71	มาก (High)
16 รับรู้ถึงงานที่ทำ ว่าเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กร (Perceive that your work is beneficial to the organization)	4.51	0.61	มากที่สุด (Very High)
17 รับรู้ถึงความเท่าเทียมในด้านต่าง ๆ ของการทำงาน (Perceive equality in various aspects of work)	3.95	0.83	มาก (High)
18 รับรู้ถึงอุปสรรคในการทำงาน แต่ยังอดทน ไม่ท้อต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Aware of work obstacles but remain patient and not discouraged by assigned tasks)	4.26	0.61	มาก (High)

	ตัวแปร (Variables)	$\bar{X}$	SD	ระดับความ คิดเห็น
				(Opinion Level)
19	มีเสรีภาพทางความคิด และได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ (Have freedom of thought and opportunities to express opinions freely)	4.14	0.69	มาก (High)
20	ได้รับการยอมรับ ต่อการแสดงความคิดเห็น (Receive acceptance for expressing opinions)	4.09	0.72	มาก (High)
21	ได้รับอำนาจการตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ (Given decision-making authority in areas of responsibility)	4.03	0.78	มาก (High)
22	ได้รับโอกาสจากองค์กร มอบหมายให้ทำงานสำคัญขององค์กร (Receive opportunities from the organization to be assigned important organizational tasks)	4.08	0.80	มาก (High)
23	รับรู้ว่างานที่ตนได้รับมอบหมาย เป็นงานที่มีคุณค่าต่อตนเอง และองค์กร (Perceive that assigned tasks are valuable to oneself and the organization)	4.26	0.63	มาก (High)
24	ได้รับคำชื่นชม เมื่อทำงานได้ดี (Receive praise when performing well)	4.13	0.69	มาก (High)
25	ได้รับคำแนะนำ/ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (Receive advice/feedback on job performance for developing work potential)	4.40	0.56	มาก (High)
26	รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ (Regularly perceive one's own job performance)	4.21	0.63	มาก (High)
27	รับรู้ถึงความสมดุลของงานที่ได้รับมอบหมาย (Perceive balance in assigned tasks)	4.00	0.84	มาก (High)
28	รับรู้ถึงกระบวนการทำงานที่หลากหลาย (Perceive diverse work processes)	4.29	0.64	มาก (High)
29	ได้รับการสนับสนุนในการเป็นผู้นำในงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร (Receive support in being a leader in various organizational tasks or activities)	4.15	0.77	มาก (High)
30	ได้รับอิสระในการกำหนดแนวทาง วางแผน คิดค้นวิธีแก้ปัญหา ในการทำงาน (Have freedom to determine approaches, plan, and devise problem-solving methods at work)	4.04	0.79	มาก (High)
31	ยินดีทุ่มเท กำลังกาย และกำลังใจอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร (Willing to fully devote physical and mental efforts to achieve the organization's ultimate goals)	4.33	0.66	มาก (High)
32	ไม่หยุดพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน (Continuously develop personal potential for work benefits)	4.37	0.62	มาก (High)
33	งานที่ทำ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต (Work is an important part of life)	4.22	0.76	มาก (High)
34	ภูมิใจในผลงานของตนเอง (Proud of personal achievements)	4.56	0.64	มากที่สุด (Very High)
35	รับรู้ถึงมิตรภาพที่ดี ของเพื่อนร่วมงาน (Perceive good friendships among colleagues)	4.38	0.66	มาก (High)
36	ยินดีกับความสำเร็จ ของเพื่อนร่วมงาน (Happy with colleagues' successes)	4.55	0.55	มากที่สุด (Very High)
37	เข้าร่วมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานเสมอ (Always participate in relationship-building activities among colleagues)	4.36	0.69	มาก (High)
38	รับรู้ถึงความเชื่อใจ ความเป็นกันเอง ความห่วงใย และความปรารถนาดีของหัวหน้างาน (Perceive trust, familiarity, care, and goodwill from supervisors)	4.35	0.67	มาก (High)
39	มีปฏิสัมพันธ์ และรับรู้ถึงแรงสนับสนุนในทางบวก จากหัวหน้างาน (Interact with and perceive positive support from supervisors)	4.34	0.63	มาก (High)

ตัวแปร (Variables)	$\bar{X}$	SD	ระดับความ คิดเห็น
			(Opinion Level)
40 รับรู้ถึงการเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (Perceive the openness to new knowledge of supervisors and colleagues)	4.33	0.70	มาก (High)
41 มีปฏิสัมพันธ์ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Interact with and gain acceptance from colleagues)	4.34	0.60	มาก (High)
42 รับรู้ถึงการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน (Perceive the adaptability to current situations of supervisors and colleagues)	4.34	0.63	มาก (High)
43 รับรู้ถึงการปรับตัวในด้านเทคโนโลยี ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน (Perceive the technological adaptation of supervisors and colleagues)	4.36	0.64	มาก (High)
44 รู้ช่องทางการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ที่หลากหลาย (Know various communication channels with supervisors and colleagues)	4.34	0.60	มาก (High)
45 ได้รับการแนะนำการทำงานจากหัวหน้างานที่เป็นที่ยอมรับ (Receive work guidance from respected supervisors)	4.29	0.63	มาก (High)
46 สมัครใจช่วยเหลือในทุกด้าน เมื่อมีโอกาส (Voluntarily assist in all aspects when opportunities arise)	4.35	0.60	มาก (High)
47 ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป (Desire to continue working with the organization)	4.33	0.59	มาก (High)
โดยรวม (Overall)	4.23	0.48	มาก (High)

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นใหม่ ที่ปฏิบัติงานในสายงานอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

Table 2 Results of Factor Analysis of Work Passion Characteristics of New Generation Personnel in Digital Content Industry

องค์ประกอบ (Factor)	จำนวนตัวแปร (Number of Variables)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Weight of variables)	ค่าไอแกน (Eigen value)	ร้อยละความแปรปรวน (Percentage of Variance)	ร้อยละความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance)
1	8	.590 – .922	22.217	47.270	42.270
2	11	.536 – .874	4.280	9.107	56.377
3	5	.523 – .676	2.006	4.268	60.645
4	4	.561 – .747	1.673	3.560	64.206
5	5	.565 – .715	1.540	3.276	67.481
6	6	.424 – .644	1.035	2.203	69.684

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า Eigen Value ในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 ขึ้นไป มีค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมทั้ง 6 องค์ประกอบมีค่าเท่ากับ 69.684 สามารถอธิบายได้ว่าทั้ง 6 องค์ประกอบ สามารถเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานได้ร้อยละ 69.684 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของ

ความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน ของบุคลากรเจนเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีจำนวน 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรตั้งแต่ .590 ถึง .922 มีค่า Eigen value 22.217 และค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 47.270 (2) ด้านการบริหารงานขององค์กร มีจำนวน 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรตั้งแต่ .536 ถึง .874 มีค่า Eigen value 4.280 และค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 9.107 (3) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรตั้งแต่ .523 ถึง .676 มีค่า Eigen value 2.006 และค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 4.268 (4) ด้านความร่วมมือในการทำงาน มีจำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรตั้งแต่ .561 ถึง .747 มีค่า Eigen value 1.673 และค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 3.560 (5) ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีจำนวน 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรตั้งแต่ .565 ถึง .715 มีค่า Eigen value 1.540 และค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 3.276 และ (6) ด้านการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน มีจำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักของตัวแปรตั้งแต่ .424 ถึง .644 มีค่า Eigen value 1.035 และค่าร้อยละความแปรปรวนเท่ากับ 2.203

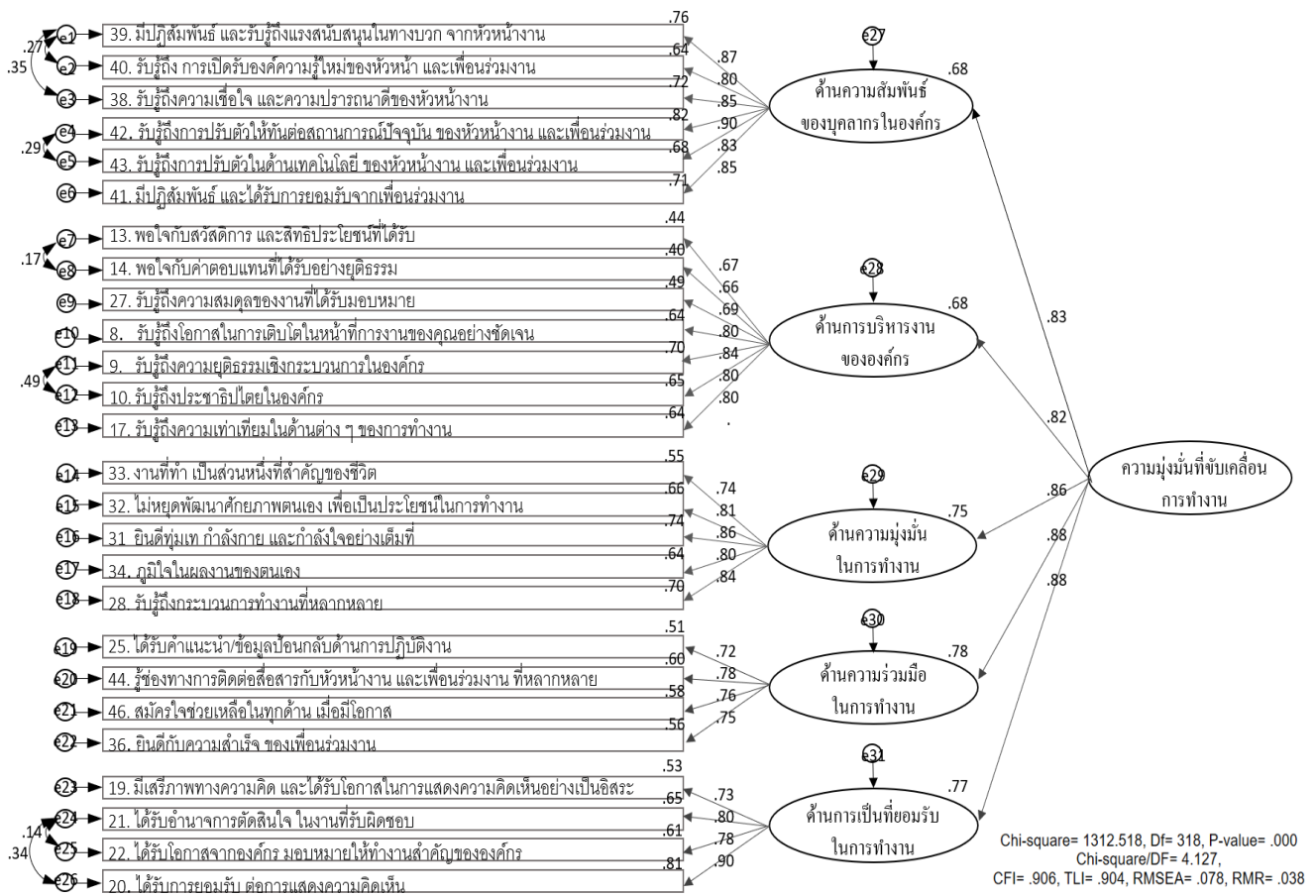
ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ โดยใช้โปรแกรม Amos Student Version

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน ของบุคลากรเจนเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

Table 3 The confirmatory factor analysis the work passion characteristics of the new generation personnel in the digital content industry

องค์ประกอบ (Factor)	Factor Loading	Cronbach's Alpha	CR	AVE
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (The relationship of personnel in the organization)		0.94	0.94	0.72
42 รับรู้ถึงการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน (Perceive the adaptability to current situations of supervisors and colleagues)	0.90			
39 มีปฏิสัมพันธ์ และรับรู้ถึงแรงสนับสนุนในทางบวกจากหัวหน้างาน (Interact with and perceive positive support from supervisors)	0.97			
41 มีปฏิสัมพันธ์ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Interact with and gain acceptance from colleagues)	0.85			
38 รับรู้ถึงความเชื่อใจ ความเป็นกันเอง ความห่วงใย และความปรารถนาดีของหัวหน้างาน (Perceive trust, familiarity, care, and goodwill from supervisors)	0.85			
43 รับรู้ถึงการปรับตัวในด้านเทคโนโลยี ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน (Perceive the technological adaptation of supervisors and colleagues)	0.83			
40 รับรู้ถึง การเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Perceive the openness to new knowledge of supervisors and colleagues)	0.80			
ด้านการบริหารงานขององค์กร (The organizational management)		0.92	0.90	0.57
9 รับรู้ถึงความยุติธรรมเชิงกระบวนการในองค์กร (Perceive procedural fairness in the organization)	0.84			
8 รับรู้ถึงโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานของคุณอย่างชัดเจน (Clearly perceive opportunities for career growth)	0.80			

องค์ประกอบ (Factor)	Factor Loading	Cronbach's Alpha	CR	AVE
10 รับรู้ถึงประชาธิปไตยในองค์กร (Perceive democracy in the organization)	0.80			
17 รับรู้ถึงความเท่าเทียมในด้านต่าง ๆ ของการทำงาน (Perceive equality in various aspects of work)	0.80			
27 รับรู้ถึงความสมดุลของงานที่ได้รับมอบหมาย (Perceive balance in assigned tasks)	0.67			
13 พอใจกับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ (Satisfied with the welfare and benefits received)	0.67			
14 พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างยุติธรรม (Satisfied with fair compensation)	0.66			
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน (Work commitment)		0.91	0.91	0.66
31 ยินดีทุ่มเท กำลังกาย และกำลังใจอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดของ องค์กร (Willing to fully devote physical and mental efforts to achieve the organization's ultimate goals)	0.86			
28 รับรู้ถึงกระบวนการทำงานที่หลากหลาย (Perceive diverse work processes)	0.84			
32 ไม่หยุดพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน (Continuously develop personal potential for work benefits)	0.81			
34 ภูมิใจในผลงานของตนเอง (Proud of personal achievements)	0.80			
33 งานที่ทำ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต (Work is an important part of life)	0.74			
ด้านความร่วมมือในการทำงาน (Work collaboration)		0.85	0.84	0.57
44 รู้ช่องทางการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ที่หลากหลาย (Know various communication channels with supervisors and colleagues)	0.78			
46 สมัครใจช่วยเหลือในทุกด้าน เมื่อมีโอกาส (Voluntarily assist in all aspects when opportunities arise)	0.76			
36 ยินดีกับความสำเร็จ ของเพื่อนร่วมงาน (Happy with colleagues' successes)	0.75			
25 ได้รับคำแนะนำ/ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาศักยภาพในการ ทำงาน (Receive advice/feedback on job performance for developing work potential)	0.72			
ด้านการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน (Being accepted in work)		0.89	0.88	0.65
20 ได้รับการยอมรับ ต่อการแสดงความคิดเห็น (Receive acceptance for expressing opinions)	0.90			
21 ได้รับอำนาจการตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ (Given decision-making authority in areas of responsibility)	0.80			
22 ได้รับโอกาสจากองค์กร มอบหมายให้ทำงานสำคัญขององค์กร (Receive opportunities from the organization to be assigned important organizational tasks)	0.78			
19 มีเสรีภาพทางความคิด และได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ (Have freedom of thought and opportunities to express opinions freely)	0.73			



ภาพที่ 1 แบบจำลององค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

Figure 1 A Model of Work Passion Characteristics of New Generation Personnel in Digital Content Industry

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ โดยแบบจำลองการวัดองค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ยืนยันองค์ประกอบได้เพียง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านการบริหารงานขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความร่วมมือในการทำงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน โดยมีความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาได้จากเกณฑ์ Chi-square/DF= 4.127 CFI = .906 TLI = .904 RMSEA = .078 และ RMR = .038

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบด้านองค์กร ด้านงาน และด้านความสัมพันธ์ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ วิเคราะห์เนื้อหาเป็นความเรียง มีประเด็นอภิปราย ได้แก่ บุคลากรได้รับสนับสนุนจากทีมบริหารและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสร้างบรรยากาศทำงานที่สนับสนุน และกระตุ้นได้ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญ และความภูมิใจในการทำงานของตนเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานและการสร้างแรงสนับสนุนในทางบวกจากหัวหน้างาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่พนักงานกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการทำงาน ผู้บริหารและหัวหน้างานต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำงาน เช่น เทคโนโลยี และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความแรงและเสถียร มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย รวมถึงหัวหน้าเป็นที่ปรึกษาและสอนงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว สอดคล้องกับการศึกษาของ Zigarmi et al. (2011) พบว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานจะทำให้เกิดคุณลักษณะ ของความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ยอมรับในความเป็นองค์กรของตนเอง ได้รับการสนับสนุนการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการให้เกียรติและช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์กร และการระลึกถึงองค์กรในทางบวก

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน วิเคราะห์ได้ 6 ด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นการสร้างความผูกพันของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ผ่านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากหัวหน้างาน รวมถึงการยอมรับและปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Waed et al. (2020) ซึ่งจะทำให้บุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและอยากทำงานกับองค์กรต่อไป (Zigarmi et al., 2011; Zigarmi et al., 2013)

2. ด้านการบริหารงานขององค์กร โดยความยุติธรรมและความเท่าเทียมในการบริหารจัดการองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ผูกพันกับองค์กร ซึ่งคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Vallerand, 2015) ตั้งแต่การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมถึงการบริหารงานแบบประชาธิปไตยที่ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและไม่เลือกปฏิบัติ (Zigarmi et al., 2011; Zigarmi et al., 2013; Budd et al., 2010)

3. ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่มีความกระฉับกระเฉง หรือพลังในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น สอดคล้องกับ Ensour et al. (2020), and Jacob et al. (2023) โดยการมอบหมายงานที่มีความหมาย ท้าทายความสามารถ และเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรให้มีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ (Zigarmi et al., 2011; Zigarmi et al., 2013)

4. ด้านความร่วมมือในการทำงาน เป็นการสร้างบรรยากาศแบบร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ผูกพันกับองค์กร โดยเฉพาะ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Waed et al., 2020) ตั้งแต่การเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมถึงการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (De Clercq et al., 2020) ซึ่งจะช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Zigarmi et al., 2011; Zigarmi et al., 2013)

5. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประเด็นอภิปราย ได้แก่ บุคลากรมีการรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร และพร้อมที่จะไปสู่เป้าหมาย เนื่องจาก เป้าหมายคือ ผลลัพธ์ในการทำงานที่องค์กรคาดหวัง การที่บุคลากรรับรู้

เป้าหมายจึงมีความมุ่งมั่น และพลังในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับ Integro Leadership Institute. (2012) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร

6. ด้านการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน ซึ่งการได้รับการยอมรับ มีอิสระ และโอกาสในการแสดงออกเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเจเนอเรชันใหม่ผูกพันกับองค์กร ตั้งแต่การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การมอบอำนาจในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ Coun et al., (2019) รวมถึงการได้รับมอบหมายงานสำคัญขององค์กร ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีคุณค่าและพร้อมทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (Zigarmi et al., 2011; Zigarmi et al., 2013)

จากวัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ โดยแบบจำลองการวัดคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงาน ยืนยันองค์ประกอบได้เพียง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านการบริหารงานขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความร่วมมือในการทำงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน โดยมีความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาได้จากเกณฑ์ Chi-square/DF= 4.127 CFI = .906 TLI = .904 RMSEA = .078 และ RMR = .038 สอดคล้องกับ Ensour et al. (2020) ศึกษาเรื่อง Towards a New Model of Work Passion กล่าวถึงความรู้สึกเชิงบวก ที่ส่งผลมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ โดยแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความภาคภูมิใจต่อองค์กรด้วย แต่ในส่วนของด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยังไม่สามารถดึงดูดความต้องการของกลุ่มเจเนอเรชันใหม่ สอดคล้องกับ Twenge (2010) ที่กล่าวถึงกลุ่มเจเนอเรชันใหม่ให้ความสำคัญกับ work-life balance ต้องการความอิสระ และยืดหยุ่นในการทำงาน จึงไม่ยึดติดกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรใดองค์กรหนึ่งในระยะยาว และคนกลุ่มเจเนอเรชันใหม่มักมีเป้าหมายส่วนบุคคลมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Myers & Sadaghiani, 2010) สอดคล้องกับ Ng et al. (2010) ที่กล่าวว่า คนเจเนอเรชันใหม่ไม่จำเป็นต้องผูกพันกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อการเติบโตในอาชีพ

สรุปผล

การวิจัยนี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจในองค์ประกอบคุณลักษณะความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นการสร้างความผูกพันของบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ผ่านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากหัวหน้างาน รวมถึงการยอมรับและปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเจเนอเรชันใหม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

2. ด้านการบริหารงานขององค์กร โดยความยุติธรรมและความเท่าเทียมในการบริหารจัดการองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเจเนอเรชันใหม่ผูกพันกับองค์กร ตั้งแต่การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

การมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรมชาติ รวมถึงการบริหารงานแบบประชาธิปไตยที่ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและไม่เลือกปฏิบัติ

3. ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรเจเนอเรชันใหม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น โดยการมอบหมายงานที่มีความหมาย ท้าทายความสามารถ และเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพ รวมถึงการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านความร่วมมือในการทำงาน เป็นการสร้างบรรยากาศแบบร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเจเนอเรชันใหม่ผูกพันกับองค์กร ตั้งแต่การเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมถึงการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยลดความรู้สึกลดเดี่ยวและทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. ด้านการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน ซึ่งการได้รับการยอมรับ มีอิสระ และโอกาสในการแสดงออกเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเจเนอเรชันใหม่ผูกพันกับองค์กร ตั้งแต่การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การมอบอำนาจในการตัดสินใจ รวมถึงการได้รับมอบหมายงานสำคัญขององค์กร ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีคุณค่าและพร้อมทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

จากคุณลักษณะข้างต้น องค์กรสามารถประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรและปรับตัวเพื่อดึงดูด และรักษามูลค่าบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้อุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ของไทยเติบโตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. องค์กรควรมีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ ให้แก่ผู้บริหารและหัวหน้างานในทุกระดับ เพื่อให้สามารถปรับวิธีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการและคุณลักษณะเฉพาะของคนกลุ่มนี้ได้เหมาะสม

2. ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรเจเนอเรชันใหม่เห็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเองในระยะยาว ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบเปิดกว้าง มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรเจเนอเรชันใหม่รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จร่วมกัน

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาไปยังกลุ่มประชากรในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่างของคุณลักษณะความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันใหม่ในแต่ละบริบท ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่น่าสนใจและนำไปประยุกต์ใช้ได้กว้างขวางขึ้น

2. ควรมีการติดตามศึกษากลุ่มตัวอย่างแบบระยะยาว (longitudinal study) เพื่อดูพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงของระดับความผูกพันตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะได้ข้อมูลเชิงลึกที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการรักษามูลค่าบุคลากรกลุ่มนี้ให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

องค์ประกอบคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่ ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป ประกอบด้วย 5 ด้าน แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นใหม่
ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

Figure 2 A Model of Work Passion Characteristics of New Generation Personnel in Digital Content Industry

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Budd, J. W., Gollan, P. J., & Wilkinson, A. (2010). New approaches to employee voice and participation in organizations. *Human Relations*, 63(3), 303–310. <https://doi.org/10.1177/0018726709348938>

- Coun, M.J.H., Peters, P., & Blomme, R.J. (2019). 'Let's share!' the mediating role of employees' self-determination in the relationship between transformational and shared leadership and perceived knowledge sharing among peers. *European Management Journal*, 37(4), 481–491. <http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2018.12.001>
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V.L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Sage Publications.
- De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckennooghe, D. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. *Journal of Business Research*, 111, 12–24. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>
- Digital Economy Promotion Agency. (2022). *Digital content industry data statistics*. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiYzJhYTQxN2MtNDU4YS00MTliLWlxNWQtN2JmZmVlOTJhMjg2liwidCI6IjQ5NzIxZmY3LTU0YjltNDQwNC1hOTRkLTNmZDY2YWE5NjQ3OCIsImMiOiJEWfQ%3D%3D>
- Ensour, W., Zeglat, D., & Al-Maaitah, H. (2020). Towards a new model of work passion. *International Journal of Services and Operations Management*, 35(4), 482–503. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2020.105911>
- Etzioni, A. (1975). *A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement, and their correlates*. The Free Press.
- Hamel, G., & Breen, B. (2007). *The future of management*. Harvard Business Press.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.
- Integro Leadership Institute. (2012, January 10). *The passion pyramid*. <https://www.integroleadership.com/employee-passion-survey/>
- Ingard, A. (2022). *Principles, theories, and practices: Structural equation modeling development*. Chulalongkorn University Press.
- Jacob, M., Walter, O. G., & Ugwu, M. I. (2023). Organisational trust and employee affective work passion of telecommunication service distribution firms in Port Harcourt. *International Journal of Academic Management Science Research*, 7(7), 70–80.
- Jones, D., & Robinson, J. T. (2009). *Passion works: Creative passion in the workplace*. Nova Scotia Press.

- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499–517.
<https://doi.org/10.2307/2092438>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three–component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Bobocel, D. R., & Allen, N. J. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre– and post–entry influences. *Journal of Management*, 17(4), 717–733.
<https://doi.org/10.1177/014920639101700406>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials’ organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225–238. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9172-7>
- Morse, J. M. (1994). *Critical issues in qualitative research methods*. Sage Publications.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281–292.
<https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- PPTV Online. (2022, June 2). *Survey results of Gen Z – Gen Y and their reasons for choosing "work organizations"*.
<https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B9%84%E0%B8%A5%E0%B8%9F%E0%B9%8C%E0%B8%A%E0%B9%84%E0%B8%95%E0%B8%A5%E0%B9%8C/173170>
- Lucas, J. R. (1999). *The passionate organization: Igniting the fire of employee commitment*. American Management Association.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62–80.
[https://doi.org/10.1016/0090-2616\(77\)90035-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(77)90035-3)
- Sindhura, K. (2022). Perceived organizational support and employee engagement: Mediating role of work passion of the employees. *Manager – The British Journal of Administrative Management*, 58(156), 210–223.
-

- Srisatidharakul, B. (2012). *Development and validation of research instruments: Psychometric properties*. Chulalongkorn University Press.
- Tanwar, K., & Prasad, A. (2016). Exploring the relationship between employer branding and employee retention. *Global Business Review*, 17(3), 186–206.
<https://doi.org/10.1177/0972150916631214>
- Thinknet Co., Ltd. (2019, March 12). *Factors that make Gen Z want to change jobs and factors that this group values*. JobThai. <https://blog.jobthai.com/hr/>
- Thailand Convention & Exhibition Bureau. (2022, June 2). *Unleash your creative power: Exploring opportunities in digital content industry*.
https://intelligence.businesseventsthailand.com/files/keyindustries/keyindustries_document1_97fb3cac9543fa4196924f2d06ff1785.pdf
- Travers, M. (2023, February 3). *3 ways to know if you are truly enjoying your job*. Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/social-instincts/202302/3-ways-to-know-if-you-are-truly-enjoying-your-job>
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210.
<https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>
- Vallerand, R. J. (2015). *Work passion: Theory, research, and future directions*. Oxford University Press.
- Zigarmi, D., & Nimon, K. (2011). A cognitive approach to work intention: The stuff that employee work passion is made of?. *Developing Human Resources*, 13(4), 447–461.
<https://doi.org/10.1177/1523422311431152>
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). A preliminary field test of an employee work passion model. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 195–221.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.20076>
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2013). *Employee work passion: Connecting the dots* (Vol. 3). The Ken Blanchard Companies. <https://resources.kenblanchard.com/whitepapers/employee-work-passion-volume-3-connecting-the-dots>