

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวาย
ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
Leadership Affecting Organizational Engagement of
Generation Y Employees in Bangpoo Industrial Estate,
Samut Prakan Province

เสาวลักษณ์ กองทอง

นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก

E-mail: kungfufon221257@gmail.com

ภูษิตย์ วงษ์เล็ก

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก

E-mail: wonglek.p2000@gmail.com

ปัทมา รุ่งเรือง

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก

E-mail: patima.pla2020@gmail.com

วรเมธ วงษ์เล็ก

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก

E-mail: worramet.wong@gmail.com

Saowalak Kongthong

Student, Master of Business Administration, Southeast Bangkok University

Pusit Wonglek

Lecturer, Master of Business Administration, Southeast Bangkok University

Patima Rungruang

Lecturer, Master of Business Administration, Southeast Bangkok University

Worramet Wonglek

Lecturer, Bachelor of Business Administration Program in Management,

Southeast Bangkok University

รับเข้า: 18 ตุลาคม 2565 แก้ไข: 3 พฤศจิกายน 2565 ตอบรับ: 19 พฤศจิกายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อการของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ 2) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อการของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 387 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อการของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ภาวะผู้นำในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อการของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 40.70

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อการ พนักงานเจนเนอเรชันวาย

Abstract

This research aimed to 1) study the level organizational engagement of Generation Y employees in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province, 2) study the level of leadership that impacts organizational engagement of Generation Y employees in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province, 3) study the relationship between the leadership and the organizational engagement of Generation Y employees in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province, and 4) study the leadership that affects organizational engagement of Generation Y employees in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan

Province. The sample group consisted of 387 Generation Y employees working in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province, using an convenience sampling. The research instrument was a questionnaire which valued the index of item-objective congruence (IOC) from 0.60-1.00 and the overall reliability valued of 0.97. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results found that 1) overall, there was a high level of organizational engagement among Generation Y employees in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province. 2) Overall, there were at a moderate level of leadership that impacted the organizational engagement of Generation Y employees in Bangpoo Industrial Estate Samut Prakan Province. 3) Overall, the leadership was positively correlated with the organizational engagement of Generation Y employees in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province at the statistical significance level of .01. 4) Transformational leadership (X1) and participative leadership (X6) were the style of leadership that affected the organizational engagement of Generation Y employees in Bangpoo Industrial Estate Samut Prakan Province and were able to predict their engagement level of 40.70%.

Keywords: leadership, organizational commitment, generation y employees

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งกำลังเผชิญปัญหาด้านความแตกต่างในแต่ละช่วงอายุของพนักงานที่ทำงานร่วมกันในองค์กร จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกันภายในองค์กรไม่ร่วมมือกันในการทำงานไปสู่การลาออก นอกจากนี้พนักงานในแต่ละรุ่นจะมีทัศนคติ มุมมองการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งปัจจัยที่สำคัญเกิดจากการเติบโตท่ามกลางสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าทางด้านสังคม เทคโนโลยี และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันออกไปอย่างชัดเจน จึงทำให้มีผู้คนมากมายให้ความสนใจที่จะศึกษาเรื่องราวของคนแต่ละรุ่นที่เรียกกันแบบสากลว่า “Generation” การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยเฉพาะในภาคธุรกิจที่ต้องการบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาพัฒนาองค์กร จึงทำให้พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นพนักงานในกลุ่ม “Generation Y” คือ พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 21-37 ปี เป็นกลุ่มพนักงานที่โตมาพร้อมกับสภาพแวดล้อมที่มีการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีในมือถือและสื่อออนไลน์ต่าง ๆ มีพฤติกรรมกล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ ชอบการเปลี่ยนแปลงอยู่

ตลอดเวลา ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดการดำเนินชีวิตและการทำงาน รวมทั้งค่านิยมต่าง ๆ ของพนักงานกลุ่มนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาแนวทางในการจํารักรักษาพนักงานกลุ่ม “Generation Y” ให้อยู่กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษาของ Richard Wellin และ Jim Concelman 2005 (อ้างถึงใน ญาดา สามารถ, 2558) ที่ได้ศึกษาการสร้างวัฒนธรรมความผูกพัน สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ คุณภาพของภาวะผู้นำผู้นำองค์กร โดยพบว่า ผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากผู้บังคับบัญชาไม่มีภาวะผู้นำ ไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้พนักงานอยากลาออกจากงานสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Soieb et al. (2015) ที่พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเนื่องจากปัจจุบันการทำงานร่วมกันในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรหลายช่วงอายุ จึงมักเกิดปัญหาความแตกต่างในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานในองค์กร คือ ภาวะผู้นำ เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อย่างไรก็ตาม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรกับให้เกิดขึ้นกับพนักงานในกลุ่ม Generation Y นั้นเป็นไปได้ยาก เนื่องจากลักษณะเฉพาะของคนในกลุ่ม Generation Y ซึ่งมีความกล้าแสดงออก ต้องการลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทายเหมาะสมกับความสามารถโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย มีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงาน (turnover rate) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น อีกด้านหนึ่งของพนักงานในกลุ่ม Generation Y คือ ความเชื่อมั่นในตนเองสูงบางทีก็ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอึดอัดได้ง่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานในกลุ่ม Baby Boomers และ พนักงานในกลุ่ม Generation X อาจจะมอง พนักงานในกลุ่ม Generation Y เป็นคนก้าวร้าว ไม่มีความเกรงใจ มีความคิดประหลาดคือคิดแบบนอกกรอบหลุดโลก ไม่มีความอดทนในการทำงานพร้อมจะลาออก (อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และ พุฒิธร จิรายุส, 2559)

นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เป็นแหล่งที่รวมของการอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการลงทุนหลายพันล้านบาทต่อปี และยังมีกำลังงานมากกว่า 25,000 คน ซึ่งแรงงานเหล่านั้นส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด (คงเดช พยุงศิลป์, 2560) ในปัจจุบันองค์การจะมีพนักงานหลากหลายช่วงวัย ทำให้การทำงานร่วมกันดูจะเป็นเรื่องยากมากขึ้น องค์การต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีระบบขั้นตอนการดำเนินงาน แนวทางปฏิบัติ และการส่งเสริมทักษะที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานในทุกช่วงวัย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มณีรัตน์ ทองเรือง และ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์, 2562) ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการลาออกได้ หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี และไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร (พรมิตร กุลกาลยีนยง และคณะ, 2562) ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารที่จะบริหารความแตกต่างระหว่างเจเนเรชั่น (Generation Competency) ให้

บุคลากรสามารถอยู่ร่วมกันภายในองค์กร และนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ (คณากร สุขคันธรักษ์ และชวนชื่น อัคระวงษ์, 2561)

ดังนั้น การรักษานักงานในกลุ่ม Generation Y ให้อยู่กับองค์กรจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรจึงเป็นที่มาของผู้วิจัยที่สนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและทำให้องค์กรธุรกิจในประเทศไทยสามารถลดการลาออกของพนักงานได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

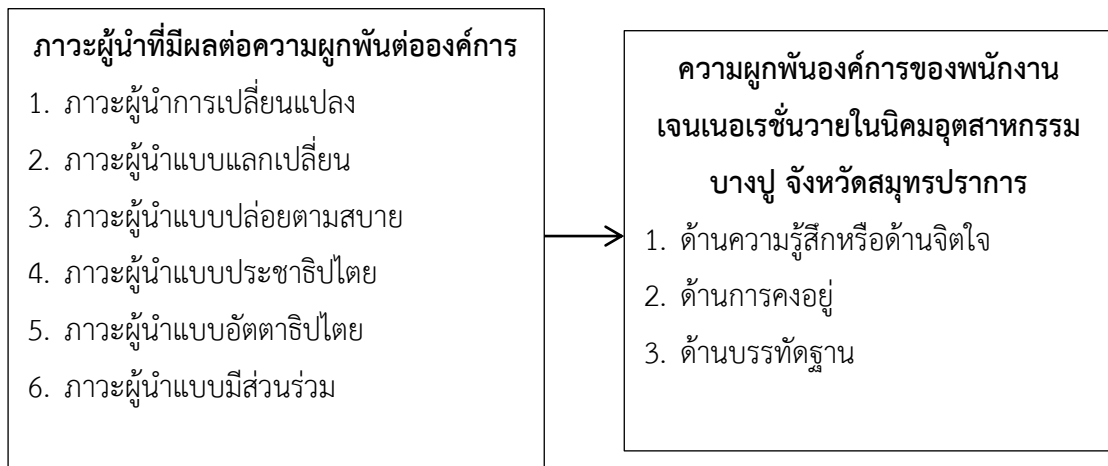
1. ภาวะผู้นำอย่างน้อยหนึ่งรูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
2. ภาวะผู้นำอย่างน้อยหนึ่งรูปแบบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยพบว่า Allen & Meyer 1990 (อ้างถึงใน กฤติกา เตโช, 2560) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกหรือด้านจิตใจ (Affective) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance) และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ งานวิจัยในต่างประเทศของ Ozlem Ozbek and Serdar Bozkurt (2020) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชัน X และเจนเนอเรชัน Y ส่วนงานวิจัยในประเทศของ ญาดา สามารถ (2558) พบว่า ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รวมถึง จุฑามาส พจน์สมพงษ์ (2560) ได้ศึกษาและพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำในภาพรวม (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร์ จันทบุลย์ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร และภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ วิภาวรรณ จรัสกุล (2560) ได้ศึกษาและพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำโดยรวม (ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม และภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=0.395$) และทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และ จันทรเพ็ญ ชูเพชร (2563) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และ ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563) ได้ศึกษาและพบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิสาธิต มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปเป็นภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย 4) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย 5) ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และ 6) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเงินเนอเรชั่นวายที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523–2543 มีอายุ 22–37 ปี และปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในปี พ.ศ. 2565

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเงินเนอเรชั่นวายที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523–2543 มีอายุ 22–37 ปี และปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในปี พ.ศ. 2565 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Sangren, Suzie ที่กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% (Sangren, Suzie, 2021) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2559) จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน แต่ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมของสถานประกอบการต่าง ๆ ออกเป็น 9 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมปุ๋ย สีและเคมี 2) อุตสาหกรรมเหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ 3) อุตสาหกรรมสิ่งทอ เส้นใยและเครื่องแต่งกาย 4) อุตสาหกรรมยาง พลาสติก และหนังเทียม 5) อุตสาหกรรมอุปกรณ์ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องมือวิทยาศาสตร์ 6) อุตสาหกรรมยานยนต์และขนส่ง 7) อุตสาหกรรมอื่น สิ่งพิมพ์และอาหาร 8) อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอุตสาหกรรม (คลังสินค้าให้เช่าอาคารโรงงาน) และ 9) อุตสาหกรรมอื่น (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2562) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีเลือกพนักงานเงินเนอเรชั่นวายที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523–2543 มีอายุ 22–37 ปี และปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในปี พ.ศ. 2565 ทั้ง 9 กลุ่มอุตสาหกรรม แบบเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนอุตสาหกรรม จะได้กลุ่มตัวอย่างอุตสาหกรรมละ 43 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 387 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งก่อนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลจริงได้มีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหา กับแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งสอดคล้องกับ Rovinelli & Hambleton (1977) กล่าวไว้ว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าข้อคำถามรายข้อของแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach โดย Cronbach (1990) กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นรายข้อต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะยอมรับได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไปโดยมีค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 4) ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย และ 5) ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2559)

การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 4) ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย และ 5) ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2559)

การทดสอบสมมติฐาน 1) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 การแปลผลระดับของความสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ r มีค่า 0.90–1.00 เท่ากับมีความสัมพันธ์สูงมาก r มีค่า 0.70–0.89 เท่ากับมีความสัมพันธ์สูง r มีค่า 0.50–0.69 เท่ากับ มีความสัมพันธ์ปานกลาง r มีค่า 0.30–0.49 เท่ากับ มีความสัมพันธ์ต่ำ และ r มีค่า 0.00–0.29 เท่ากับ มีความสัมพันธ์ต่ำมาก (Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J., 1998) และ 2) การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนคือ 1) ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) ต้องมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง 2) ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับสูงมากจนเกิดภาวะ Multicollinearity โดยเกณฑ์ในการพิจารณาการเกิดภาวะ Multicollinearity คือตัวแปรอิสระมีค่า VIF ≥ 10 3) การแจกแจงของประชากรเป็นแบบปกติ (Normality) และ 4) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (e) มีความคงที่ทุกค่าสังเกต (Homoscedasticity) (พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส, 2560)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมและรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร	n=387		ระดับความผูกพันต่อ องค์กร
	$\bar{x}$	SD	
1. ด้านความรู้สึกรู้หรือด้านจิตใจ	4.10	0.81	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.56	0.71	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.38	0.65	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.57$) โดยด้านที่มีระดับความ

ผูกพันสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกหรือด้านจิตใจ ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.81$) รองลงมา คือ ด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.56$, $SD=0.71$) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.38$, $SD=0.65$)

2. ระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมและรายรูปแบบ

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	n=387		ระดับการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
	$\bar{x}$	SD	
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.43	1.03	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	3.16	0.99	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	2.68	1.18	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	3.21	1.11	ปานกลาง
5. ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย	2.87	0.93	ปานกลาง
6. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.38	1.05	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมและทุกรูปแบบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$, $SD=0.83$) โดยรูปแบบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=3.43$, $SD=1.03$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.38$, $SD=1.05$) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ($\bar{X}=3.21$, $SD=1.11$) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($\bar{X}=3.16$, $SD=0.99$) ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ($\bar{X}=2.87$, $SD=0.93$) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ($\bar{X}=2.68$, $SD=1.18$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำ อย่างน้อยหนึ่งรูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายใน
นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปร	ความผูกพันองค์การของพนักงาน เจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรม บางปู จังหวัดสมุทรปราการ			ระดับความ ผูกพันต่อ องค์การ
	n	r	p	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	387	0.61	0.00*	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (X_2)	387	0.50	0.00*	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (X_3)	387	0.02	0.72	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (X_4)	387	0.51	0.00*	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (X_5)	387	0.29	0.00*	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_6)	387	0.60	0.00*	ปานกลาง
ภาวะผู้นำในภาพรวม	387	0.52	0.00*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.52$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำ อย่างน้อยหนึ่งรูปแบบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรในสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัด
สมุทรปราการ

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE _b	β	t	Sig.	VIF
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.189	.037	.343	5.151	0.000*	2.888
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₆)	.179	.036	.331	4.967	0.000*	2.888
a=2.249	R=0.641	R ² =0.410		Adjusted R ² =0.407		
F=133.644*	SE _{est} =.43638					

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_6) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 40.70

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.429 + .189(X_1) + .179(X_6)$$

สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}_y = .343 (Zx_1) + .331 (Zx_6)$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การอภิปรายผลระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริษัทโดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตลอดเวลา และเชื่อว่าการคงความเป็นสมาชิกกับบริษัทเป็นสิ่งที่เหมาะสมและพึงปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ โดย Steers and Porter (1983) กล่าวว่า การมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรมิตร กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรีบุญทอง และ กรรณิการ์ แซ่เซี่ยม (2562) ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในระดับมาก

2. การอภิปรายผลภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

มอบหมายงานที่ทำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้การปฏิบัติงานใหม่ ได้แสดงออกในความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ และกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการแนวทางใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดย James M. Burn (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การดำเนินการเมื่อผู้คนระดมกำลังทางสถาบัน การเมือง จิตวิทยาและทรัพยากรอื่น เพื่อจะปลุกเร้าการมีส่วนร่วม และสร้างความพอใจต่อแรงจูงใจของผู้ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร์ จันทบุลย์ (2560) ซึ่งพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นอันดับที่ 1

3. การอภิปรายผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารแบบองค์การแบบกระจายอำนาจไปยังแต่ละส่วนงาน โดยมอบหมายงานที่ทำทำตามความถนัดตามความรู้ ความสามารถให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้การปฏิบัติงานใหม่ ได้แสดงออกในความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ และกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการแนวทางใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และพร้อมรับฟังความคิดเห็น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดย Charles R. Milton (1981) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มใช้ความพยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามสถานการณ์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑามาส พจน์สมพงษ์ (2560) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ตัวแปรที่มีภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Ozlem Ozbek and Serdar Bozkurt (2020) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชัน X และเจนเนอเรชัน Y และผลงานวิจัยของ เอมอร์ จันทบุลย์ (2560) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สถานประกอบการ ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ให้มีทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์กร

2. สถานประกอบการ ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ให้มีทักษะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยเป็นผู้ที่คอยสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการสร้างการทำงานเป็นทีม รวมถึงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ และกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มมีการเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายให้เพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤติกา เตโช. (2560). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- คงเดช พยุงศิลป์. (2560). การศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยประเภทเช่าสำหรับแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณากร สุขคันธรักษ์ และ ชวนชื่น อัคระวงษ์ชา. (2561). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ. 11(2): 1564–1581.
- จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563). การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑามาส พจน์สมพงษ์. (2560). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ชัยวัฒน์ พนมวรชัย. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ญาดา สามารถ. (2558). **รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส. (2560). **การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง: Linear Regression Analysis Primary Agreement's Test**. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 7(2): 20–37.
- พรมิตร กุลกาลยืนยง และคณะ. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์**. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 8(2): 218.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2559). **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: มินเซอร์วิส ซัพพลาย.
- มณีนีรัตน์ ทองเรือง และ แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาวรรณ จรัสกุล. (2560). **ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง**. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 9(1): 80–102.
- อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และ พุฒิธร จิรายุส. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย**. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 14(2): 97–104.
- เอมอร์ จันทบุลย์. (2560). **ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ไคเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย)**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- Charles R. Milton. (1981). **Human Behavior in Organization: Three Levels of Behavior**. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing**. 5th ed. New York: Harper & Row.
- Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- James M. Burn. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.



- Ozlem Ozbek and Serdar Bozkurt. (2020). *The Investigation of Generational Differences in the Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Research in the Pharmaceutical Industry*. **Istanbul Management Journal**, 89: 23–46.
- Rovinelli, R. J., And Hambleton, R. K. (1977). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. **Journal of Educational Research**, 2: 49–60.
- Sangren, Suzie. (2021). **A simple solution to nagging questions about survey, sample size and validity**. Retrieved on April 12th, 2023, from <https://www.quirks.com/articles/a-simple-solution-to-nagging-questions-about-survey-sample-size-and-validity>.
- Soieb, Othman & Dsilva. (2015). *Mediating Influence of Collaboration on the Relationship between Leadership Styles and Employee Engagement among Generation Y Officials in Malaysian Public Sector*. **Journal of Applied Sciences**, 15: 7–31.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.