



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน
ของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
Transformational Leadership Influencing Work Engagement
of Generation Y in Bangkok Metropolitan and Suburban Areas

ยุทธนาท บุญยะชัย^{1*} และ ภูวดล ผลฉาย²
Yootanat Boonyachai^{1*} Poowadol Polchai²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ นนทบุรี
Master of Business Administration Program, Rajapruk University, Nonthaburi

(Received 16/06/2566, Revised 11/09/2566, Accepted 18/09/ 2566)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่องาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่องาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน กลุ่มตัวอย่าง คือ คนวัยทำงานอายุระหว่าง 25 – 45 ปี ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าที (t- test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่องานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบการกระตุ้นชาวปัญญา และแบบการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) โดยสามารถทำนายการพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.80 และมีสมการรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z=0.276 (x_1) +0.165 (x_2) +0.387 (x_3)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่องาน เจเนอเรชันวาย

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the transformational leadership and work engagement.; 2) to compare job engagement based on demographic characteristics.; 3) to study the influential transformational leadership on job engagement. The sample was

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ จังหวัดนนทบุรี 11130 ประเทศไทย
Master of Business Administration Program, Rajapruk University, Nonthaburi 11130

² หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ จังหวัดนนทบุรี 11130 ประเทศไทย
Master of Business Administration Program, Rajapruk University, Nonthaburi 11130

*Corresponding Author, E-mail Address : yoboona@rpu.ac.th



working people aged between 25 - 45 years working in Bangkok and outskirts. The research tool was a questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, Independent Sample (One-Way ANOVA), LSD (Least Significant Difference) and Multiple Regression with a statically significant level .01.

The results showed that 1) the transformational leadership characteristics and overall work engagement were at a high level. 2) Demographic characteristics such as education level, duration of employment, and work position showed differences in work engagement at the statistical significance level of .01. 3) Ideological Influence leadership styles, intellectual stimulation leadership style, and the individualistic leadership style influencing Generation Y's job engagement were able to predict 65.80 percent. The equation for the standard score was $Z=0.276 (x_1) +0.165 (x_2) +0.387 (x_3)$.

Keywords: Transformational Leadership, Work Engagement, Generation Y

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ยังต้องอาศัยความคิดริเริ่มของมนุษย์ ซึ่งประชาชนเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) มีอายุระหว่าง 25 – 45 ปี ถือว่าเป็นกลุ่มสำคัญขององค์กร เนื่องจากมีพลังและความสดใหม่ แต่ประชาชนเจนเอเรชั่นวายจะต้องพบกับสภาพแวดล้อมในองค์กรที่หลากหลาย โดยหนึ่งในสิ่งที่จะต้องพบเจอคือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไปหลากหลายรูปแบบ ซึ่ง Drucker (1954) ได้กล่าวไว้ว่า คนเราไม่จำเป็นต้องทำทุกอย่างให้สมบูรณ์แบบและองค์กรเองก็ไม่ควรทำทุกอย่าง แต่ควรสร้างบรรยากาศในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเอง ผู้นำที่ดีจะก่อให้เกิดการแบ่งปันความคิดสร้างสรรค์ระหว่างทีม ทำให้ทีมงานรักที่จะเรียนรู้ มีกำลังใจที่จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

Meyer et al. (2002) กล่าวว่า หนึ่งในรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสร้างแรงบันดาลใจที่น่าสนใจ และหากมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่องาน ซึ่งความผูกพันต่องานจะแสดงออกในรูปแบบของความกระตือรือร้น การอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจกับงาน (Schaufeli & Bakker, 2004) ในทางกลับกัน หากภาวะผู้นำไม่เหมาะสมจะส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน และอาจทำให้บุคลากรไม่อยากทำงานหรือมีภาวะหมดไฟ และความต้องการลาออกได้ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากการงาน (Allen & Meyer, 1996)

ในงานวิจัยนี้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) เพื่ออธิบายภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นเชิงปัญญา และ 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่องานของ Schaufeli & Bakker (2004) ซึ่งประกอบด้วย 1. ความกระตือรือร้น 2. การอุทิศตน และ 3. ความจดจ่อใส่ใจ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น งานวิจัยของ พลกฤต รักรกุล (2563) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของ



พนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย งานวิจัยของ วรณช วงศ์เจริญ ปราณิ มีหาญพงศ์ และ จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากที่กล่าวมาเป็นงานวิจัยที่ศึกษากับองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ในสถานการณ์ที่ผ่านมาแล้ว ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาประชาชนกลุ่มเจนเอเรชันวายในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่องานอย่างจริงจัง รวมทั้งสถานการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานทั้งภาคและภาคเอกชนในการประยุกต์ใช้ลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสามารถควบคุมดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งสร้างความผูกพันต่องานของบุคลากรอย่างสูงสุด นอกจากนี้ผู้นำในองค์กรสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างลักษณะภาวะผู้นำของตนเอง ให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรในปัจจุบันเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่องานมากที่สุด

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่องาน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของประชาชนเจนเอเรชันวายว่าอยู่ในระดับใด และส่งผลอย่างไรต่อ ความผูกพันต่องานของคนกลุ่มนี้ รวมถึงทำการเปรียบเทียบว่าประชาชนเจนเอเรชันวายที่มีปัจจัยด้านเพศ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่องานแตกต่างกัน หรือไม่ เพื่อที่จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับองค์กรในการนำมาปรับใช้ต่อไป

งานวิจัยนี้ศึกษากลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชาชนเจนเอเรชันวายที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลเพราะกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่น จากสถิติ พบว่า กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีการจ้างงานเป็นอันดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 56 โดยมี สถานประกอบการ 2.38 แสนแห่ง คิดเป็นร้อยละ 49 (วสุ สุวรรณวิหค และดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2565)

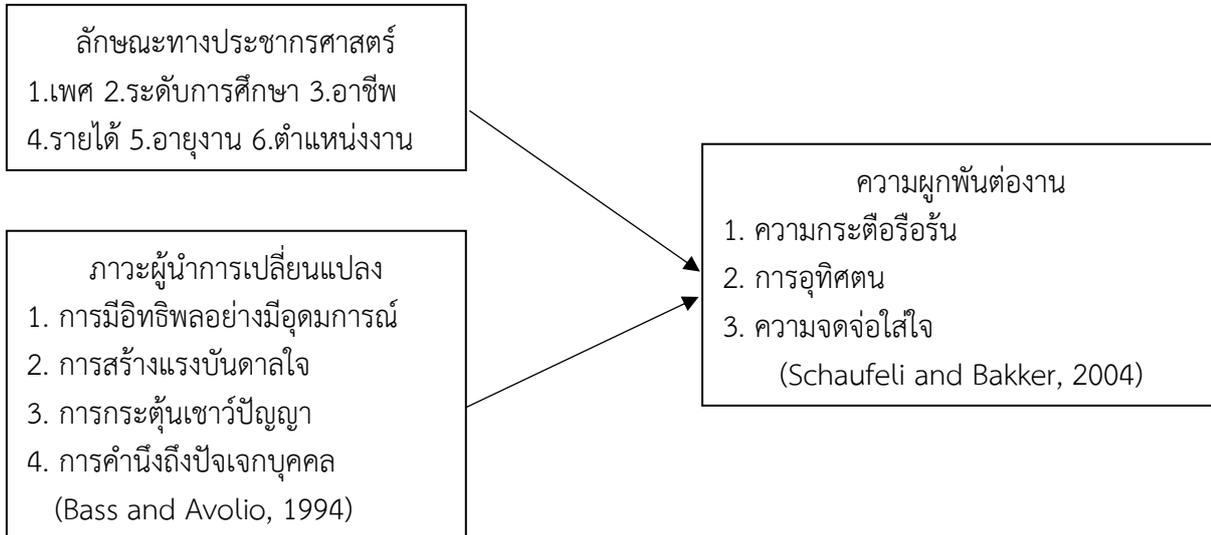
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประชาชนเจนเอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล
- 2.2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 2.3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล เมื่อพิจารณาตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
- 2.4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่องานที่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อพิจารณาตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชิงปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่องาน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจ

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนเจเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 25 – 45 ปี (เกิด พ.ศ. 2520 – 2540) ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนเจเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 25 – 45 ปี (เกิด พ.ศ. 2520 – 2540) ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดในปริมณฑล ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของคอกแรน Cochran (1977) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 385 ตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้



$$\text{สูตรที่ใช้ในการคำนวณได้แก่ } n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยสุ่ม .50

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ระดับ .05)

E แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{(0.05)(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 385$$

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย **ส่วนที่ 1** ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน **ส่วนที่ 2** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) **ส่วนที่ 3** ความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่าเช่นเดียวกับส่วนที่ 2 และ **ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะ และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา โดยส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและความผูกพันต่องานตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยข้อคำถามในส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ค่า IOC = 0.93 ส่วนข้อคำถามในส่วนความผูกพันต่องานได้ค่า IOC = 0.90 ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.0 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1997) จากนั้นทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้คนจำนวน 30 ตัวอย่าง โดยได้สัมประสิทธิ์ Cronbach Alpha มีค่าคุณภาพของเครื่องมือวิจัยระหว่าง 0.88-0.96 ซึ่งค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (Nunnally, 1978) โดยพบว่าในส่วนข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่า Cronbach Alpha = 0.97 และข้อคำถามในส่วนของความผูกพันต่องานมีค่า Cronbach Alpha = 0.95 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่กำหนดไว้

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยช่วยกันเก็บแบบสอบถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง และรอเก็บแบบสอบถามทันที

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้วยค่าสถิติค่าร้อยละและการแจกแจงความถี่ การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่องาน ใช้สถิติเชิงพรรณนาเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับเกณฑ์การประเมินจะใช้หลักการแปรผลตามการแบ่งของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ เริ่มจากคะแนนต่ำสุดคือ 1 และคะแนนสูงสุดคือ 5 การคำนวณอันตรภาคชั้นมาจากการคำนวณโดยสูตรทางคณิตศาสตร์ ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่า 0.8 จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้



กำหนดการแปลความหมายตามลำดับคะแนนประเมินความคิดเห็นระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค, 2551)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์กับระดับความผูกพันต่องาน และศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความผูกพันต่องาน ใช้การทดสอบค่า T (Independent Sample - Test) การทดสอบค่า F- test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์ | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 1. เพศหญิง | 280 | 72.70 |
| 2. ระดับการศึกษาปริญญาตรี | 197 | 51.20 |
| 3. อาชีพพนักงานเอกชน | 290 | 75.30 |
| 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท | 173 | 44.90 |
| 5. อายุงาน มากกว่า 1 - 3 ปี | 106 | 27.50 |
| 6. ตำแหน่งงานระดับพนักงาน | 298 | 77.40 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี จำประกอบอาชีพพนักงานเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท อายุงานมากกว่า 1 - 3 ปี และตำแหน่งระดับพนักงาน

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประชาชนเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | M | SD | แปลผล | ลำดับ |
|---------------------------------|------|------|-------|-------|
| 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 3.91 | 0.86 | มาก | 3 |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ | 3.92 | 0.90 | มาก | 2 |
| 3. การกระตุ้นชาวปัญญา | 3.94 | 0.83 | มาก | 1 |
| 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล | 3.78 | 0.93 | มาก | 4 |
| รวม | 3.89 | 0.82 | มาก | |



จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการกระตุ้นเชาว์ปัญญา อันดับที่ 2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการสร้างแรงบันดาลใจ อันดับที่ 3 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่องาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

| ความผูกพันต่องาน | M | SD | แปลผล | ลำดับ |
|---------------------|------|------|-------|-------|
| 1. ความกระตือรือร้น | 3.73 | 0.77 | มาก | 2 |
| 2. การอุทิศตน | 3.87 | 0.75 | มาก | 1 |
| 3. ความจดจ่อใส่ใจ | 3.65 | 0.83 | มาก | 3 |
| รวม | 3.74 | 0.73 | มาก | |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ การอุทิศตน อันดับที่ 2 คือ ความกระตือรือร้น และอันดับสุดท้าย คือ ความจดจ่อใส่ใจ ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อพิจารณาตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

| ตัวแปรที่ศึกษา | ความผูกพันต่องาน | | | |
|-------------------------|------------------|---------|-------|---------|
| | t | p-value | F | p-value |
| 1. เพศ | -1.460 | .145 | | |
| 2. ระดับการศึกษา | | | 5.264 | .001** |
| 3. อาชีพ | | | 0.012 | .998 |
| 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | | 2.012 | .112 |
| 5. อายุงาน | | | 4.606 | .000** |
| 6. ตำแหน่งงาน | | | 5.612 | .001** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้านระดับการศึกษา ($F=5.264, p\text{-value}=.001$) อายุงาน ($F=4.606, p\text{-value}=.000$) และตำแหน่งงาน ($F=5.612, p\text{-value}=.001$) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD (Least Significant Difference) ดังนี้



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | M | มัธยม, ปวช. | ปวส. | ปริญญาตรี | ปริญญาโทขึ้นไป |
|----------------|------|-------------|---------|-----------|----------------|
| มัธยม, ปวช. | 3.64 | - | -0.304* | -0.015 | -0.352* |
| ปวส. | 3.94 | - | - | 0.290* | -0.048 |
| ปริญญาตรี | 3.65 | - | - | - | -0.337* |
| ปริญญาโทขึ้นไป | 3.99 | - | - | - | - |

จากตารางที่ 5 พบว่า คู่ที่ 1 มัธยมและประกาศนียบัตรวิชาชีพ ($M = 3.64$) มีระดับความผูกพันน้อยกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ($M = 3.94$) และตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ($M = 3.99$) คู่ที่ 2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ($M = 3.94$) มีระดับความผูกพันสูงกว่าปริญญาตรี ($M = 3.65$) คู่ที่ 3 ปริญญาตรี ($M = 3.65$) มีระดับความผูกพันน้อยกว่าตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ($M = 3.99$)

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามอายุงาน

| อายุงาน | M | <1 ปี | >1-3 ปี | >3-5 ปี | >5-7 ปี | >7-9 ปี | >9 ปี |
|-----------|------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <1 ปี | 3.95 | - | 0.378* | 0.082 | 0.231 | 0.517* | 0.092 |
| >1 - 3 ปี | 3.57 | - | - | -0.296* | -0.146 | 0.140 | -0.285* |
| >3 - 5 ปี | 3.87 | - | - | - | 0.149 | 0.435* | 0.011 |
| >5 - 7 ปี | 3.72 | - | - | - | - | 0.286 | -0.139 |
| >7 - 9 ปี | 3.43 | - | - | - | - | - | -0.425* |
| >9 ปี | 3.85 | - | - | - | - | - | - |

จากตารางที่ 6 พบว่า คู่ที่ 1 อายุงาน <1 ปี ($M = 3.95$) มีระดับความผูกพันสูงกว่าอายุงาน >1 - 3 ปี ($M = 3.57$) และอายุงาน >7 - 9 ปี ($M = 3.43$) คู่ที่ 2 อายุงาน >1 - 3 ปี ($M = 3.57$) มีระดับความผูกพันต่ำกว่า >3 - 5 ปี ($M = 3.87$) และ >9 ปี ($M = 3.85$) คู่ที่ 3 อายุงาน >3 - 5 ปี ($M = 3.87$) มีระดับความผูกพันสูงกว่าอายุงาน >7 - 9 ปี ($M = 3.43$) คู่ที่ 4 อายุงาน >7 - 9 ปี ($M = 3.43$) มีระดับความผูกพันต่ำกว่าอายุงาน >9 ปี ($M = 3.85$)

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของระดับความผูกพันต่องาน จำแนกตำแหน่งงาน

| ตำแหน่ง | M | พนักงาน | หัวหน้าฝ่ายงาน | ผู้ช่วยผู้จัดการ | ผู้จัดการ |
|------------------|------|---------|----------------|------------------|-----------|
| พนักงาน | 3.70 | - | -0.304* | 0.464* | -0.300 |
| หัวหน้าฝ่ายงาน | 4.00 | - | - | 0.768* | 0.003 |
| ผู้ช่วยผู้จัดการ | 3.24 | - | - | - | -0.765* |
| ผู้จัดการ | 3.74 | - | - | - | - |



จากตารางที่ 7 พบว่า คู่ที่ 1 พนักงาน ($M=3.70$) มีระดับความผูกพันต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายงาน ($M=4.00$) คู่ที่ 2 พนักงาน ($M=3.70$) มีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้ช่วยผู้จัดการ ($M=3.24$) คู่ที่ 3 หัวหน้าฝ่ายงาน ($M=4.00$) มีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้ช่วยผู้จัดการ ($M=3.24$) คู่ที่ 4 ผู้ช่วยผู้จัดการ ($M=3.24$) มีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้จัดการ ($M=3.74$)

ตารางที่ 8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | p-value | Collinearity Statistics | |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (ค่าคงที่) | 0.977 | 0.110 | | 8.851 | .000 | | |
| 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) | 0.234 | 0.052 | 0.276 | 4.492 | .000** | 0.238 | 4.194 |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) | 0.032 | 0.051 | 0.040 | 0.628 | .530 | 0.225 | 4.450 |
| 3. การกระตุ้นเชิงปัญญา (x_3) | 0.146 | 0.059 | 0.165 | 2.453 | .015** | 0.199 | 5.034 |
| 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (x_4) | 0.305 | 0.049 | 0.387 | 6.266 | .000** | 0.236 | 4.236 |

R-square= 0.658, F= 182.84, p-value= .000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่าค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุด คือ 0.199 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าสูงสุด คือ 5.034 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 ดังนั้น สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เกิด Multicollinearity

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยด้วยค่าสถิติ Multiple Regression แล้ว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($p\text{-value}=.000$, $\beta=0.276$) ด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา ($p\text{-value}=0.015$, $\beta=0.165$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($p\text{-value}=0.000$, $\beta=0.387$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายการพยากรณ์อิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 65.80 สามารถเขียนสมการการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{รูปแบบสมการคะแนนดิบ } Y=0.977+0.234 (x_1)+0.146 (x_3)+0.305 (x_4)$$

$$\text{รูปแบบคะแนนมาตรฐาน } Z=0.276 (x_1) +0.165 (x_3) +0.387 (x_4)$$



6. อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 แบบ ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากทุกแบบ ซึ่งหมายถึงประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้ความสำคัญกับลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกแบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณภัทรดำเนินสุข (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาภา เกาะเต้น (2563) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้า นครธน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำโดยส่วนใหญ่ในองค์กรมีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น องค์กรส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการบริหารงาน มีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความผูกพันต่องาน

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งรายด้าน ได้แก่ 1. ความกระตือรือร้น 2. การอุทิศตน และ 3. ความจดจ่อใส่ใจ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรวรรณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร และบุญพิชชา จิตต์ภักดี (2563) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำไปบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ต้นสกุล (2563) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงานกรณีศึกษา : กรมส่งเสริมสหกรณ์ในเขตตรวจราชการที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานรวมอยู่ในระดับมาก จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกล่าวได้ว่าองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐมีระดับความผูกพันต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรได้รับผลตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบของเงิน และในรูปแบบอื่น ๆ ที่คุ้มค่ากับการทำงานทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่องานอย่างมาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลกฤต รักษ์กุล และคณะ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งมีลักษณะการส่งเสริมพัฒนาการของพนักงาน การแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหามาไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจเนอเรชันวายทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะของ



ประชาชนเจนเนอร์ชันวายที่ต้องการพัฒนาตนเอง เติบโตมากับเทคโนโลยีและข่าวสาร ใส่ใจเรื่องความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีเป้าหมายของตนเอง ไม่ได้มีความรักองค์กร และต้องการความสำเร็จ ลักษณะเหล่านี้ อาจทำให้การกระตุ้น การพูดปลุกใจ การสร้างแรงจูงใจจากคำพูดหรือการโฆษณา ไม่มีผลกับคนวัยนี้

นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของ Bui, Zeng and Higgs (2017) ศึกษาเรื่องบทบาทของบุคคลกับงานที่เหมาะสมในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมกับงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมากต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในจีน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากงานวิจัยที่ผ่านมาและพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่องานนั้นมีผลเชิงบวกต่อนวัตกรรม โดยงานวิจัยของ Ariyani & Hidayati (2018) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมในการทำงานต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่องานนั้นสามารถส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่เป็นนวัตกรรม โดยเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานโดยมีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน

จากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของบุคลากร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ควรพิจารณาในการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อสร้างระดับความผูกพันต่องานของบุคลากรในองค์กรในสูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำ/ผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีรูปแบบการทำงานที่จะมีพฤติกรรมในการใช้นวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการกระตุ้นชาวปัญญา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอร์ชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบนี้ โดยจะต้องมีการอบรมและการพัฒนาผู้บริหารให้ทราบถึงความสำคัญของลักษณะผู้นำทั้ง 3 แบบ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่องานของบุคลากรในองค์กร จะต้องมีการฝึกทักษะ ปลูกฝัง ภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

7.1.2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปจะมีระดับความผูกพันต่องานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป โดยมีวิธีการจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยสิ่งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส หรือสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การกล่าวคำชมเชย ยกย่อง สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น บุคลากรเหล่านี้ยังมีความสุขในการทำงานมากเท่าไร ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานของประชาชนเจนเนอร์ชันอื่น เช่น เจนเนอร์ชัน Z หรือ Baby Boomer เพื่อให้เห็นถึงความเหมือนหรือแตกต่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน



7.2.2 ควรศึกษาเจาะลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความผูกพันต่องานของกลุ่มเป้าหมาย โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพทำการสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เป็นแนวทางสำหรับผู้นำในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการประยุกต์ใช้ภาวะให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่องานที่องค์กรมอบหมายให้และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8.2 เป็นข้อมูลประกอบสำหรับผู้นำในองค์กรในการปรับใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบันเพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้มีความผูกพันต่องานและอยู่กับองค์กรในระยะยาว

บรรณานุกรม

- พิชชาภา เกาะเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พลกฤต รักจุล. (2563). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พลกฤต รักจุล, ประภัสสร วรรณสถิต, กัญญพัทธ์สวีย์ กล่อมธงเจริญ และชัยวัฒน์ ไบไม้. (2564). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงานในร้านสะดวกซื้อในเขตภาคเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(2), 319-331.
- มัลลิกา บุณนาค. (2551). สถิติเพื่อการวิจัยและตัดสินใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณช วงศ์เจริญ, ปราณ มีหาญพงศ์ และจันทร์จิรา วงษ์ชมทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(3), 23-31.
- วิรวรรณ ฉิมพลี, กุลวดี อภิชาติบุตร และบุญพิชชา จิตต์ภักดี. (2563). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ. *วารสารพยาบาลสาร*, 47(1), 361-373.
- วสุ สุวรรณวิท และดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2565). เศรษฐกิจจังหวัดและการจ้างงานในประเทศไทย: วิเคราะห์ภาพรวมและรายภูมิภาค. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(1), 14-26.
- สุภาพร ต้นสกุล. (2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: กรมส่งเสริมสหกรณ์ในเขตตรวจราชการที่ 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of transformational leadership and work engagement on innovative behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275-284.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.) (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bui, T.M., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The role of person-environment fit in the relationship between transformational leader and job engagement amongst Chinese knowledge workers. *Journal of Management Psychology*, 32(5), 373-386.
- Christian, M. S, Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling techniques*. (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Drucker, P.F. (1954). *The Practice of management*. Harper & Row.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*. 2, 49-60.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

