

การศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของ เจเนอเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงิน
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงิน
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2566



นางสาวปิยาภรณ์ แซ่ตั้ง

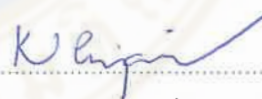
ผู้วิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์กัญญาภัคส์ ปันจยีสีห์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล



สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยการสนับสนุนและความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ช่วยเหลือ ชี้แนะ และให้คำปรึกษารวมถึงข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่ล้วนเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนสามารถสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อันมีค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้วิจัย และ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งคอยอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำ ทำให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ รุ่น 24C ทุกคนสำหรับมิตรภาพดี ๆ ความช่วยเหลือ ที่คอยร่วมทุกข์ ร่วมสุขและคำแนะนำที่มีให้กันตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นการทำกรวิจัยจนกระทั่งวิจัยเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา พี่สาวและสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา ตลอดจนเป็นกำลังใจสำคัญและให้คำแนะนำที่ดีที่มีคุณค่าทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดการศึกษาสารนิพนธ์นี้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

สารนิพนธ์ฉบับนี้ยังได้รับการช่วยเหลือจากความกรุณาของนางสาวณชรี เอี่ยมสวรรค์ ที่ได้สละเวลาเพื่อช่วยเหลือในการแนะนำและแก้ไขต่าง ๆ ที่ส่งเสริมเพิ่มเติมให้งานสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเช่นเดียวกัน รวมถึงขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ปิยาภรณ์ แซ่ตั้ง

การศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
เจเนอเรชัน วาย (GENERATION Y) ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
A STUDY ON LEADERSHIP STYLES INFLUENCING WORK EFFICIENCY AND
ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF GENERATION Y EMPLOYEES IN BANGKOK
FINANCIAL INSTITUTIONS

ปียากรณ์ แซ่ตั้ง 6450416

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D.,
รองศาสตราจารย์กัญญาภัสส์ ปันจยสิทธิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล, Ph.D..

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจเนอเรชัน วาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบเชิงปริมาณ แบบวัดผลครั้งเดียว โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 344 คน และนำมาวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

จากผลการศึกษาพบว่าจากรูปแบบภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และ สำหรับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรพบว่ามี 3 รูปแบบภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ

คำสำคัญ : รูปแบบภาวะผู้นำ / ประสิทธิภาพการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์กร / สถาบันการเงิน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	2
1.3 คำถามงานวิจัย	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ	4
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	4
2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ	5
2.2 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ	5
2.2.1 ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม (Classical Leadership)	5
2.2.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)	5
2.2.3 ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)	6
2.2.4 ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ (Organic Leadership)	6
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	6
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	7
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มประชากร เจเนอเรชั่น วาย	8
2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย	9
2.7 สมมุติฐานงานวิจัย	9

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	10
3.1 ลักษณะของประชากร การกำหนดขนาดและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	10
3.2 เครื่องที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	11
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	12
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)	12
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)	12
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	13
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	13
3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)	13
3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)	13
บทที่ 4 ผลการศึกษา	15
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)	15
4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	19
4.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)	19
4.2.2 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)	21
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)	23
4.3.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)	23
4.3.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)	23
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	27
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	29
5.1 สรุปผลการวิจัย	30
5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง	30
5.1.2 สรุปข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำ	30
5.1.3 สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	30
5.1.4 สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 อภิปรายผล	31
5.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)	31
5.2.2 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)	31
5.2.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)	31
5.2.4 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)	32
5.3 ข้อเสนอแนะ	34
5.4 ข้อจำกัดการวิจัย	36
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	36
บรรณานุกรม	37
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์	43
ภาคผนวก ข ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
ภาคผนวก ค การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง	62
ภาคผนวก ง สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program	63
ประวัติผู้วิจัย	64

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในงานวิจัย ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วน ที่ 4	11
3.2	เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วน ที่ 4	12
3.3	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ของข้อมูล	14
4.1	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ	15
4.2	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ	16
4.3	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพ	16
4.4	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา	17
4.5	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในองค์กร	17
4.6	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้	18
4.7	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามประกอบด้วยรูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	19
4.8	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้วย Kaiser – Mayer - Olkin (KMO)	20
4.9	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้วย Kaiser – Mayer - Olkin (KMO)	21
4.10	ผลการวิเคราะห์ค่าแอลฟา	21
4.11	ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	23
4.12	ผลวิเคราะห์ลักษณะของรูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	24
4.13	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	24
4.14	ผลวิเคราะห์ลักษณะของรูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	25

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.15	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	26
4.16	รูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร	28



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ที่แสดงถึงความไม่แน่นอน ความซับซ้อน ความผันผวน ที่ทำให้เกิดความคลุมเครือ โดยส่งผลกระทบต่อด้าน สังคมและเศรษฐกิจ ที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เกิดการแข่งขันของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั่วโลก ซึ่งมีผลกระทบกับองค์กรในหลายๆด้าน ทำให้องค์กรต่างๆรวมถึงสถาบันทางการเงินต้องพัฒนาและเตรียมวิธีหรือรูปแบบการบริหารองค์กรที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและปรับตัวกับสถานการณ์ดังกล่าวเพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ และปัจจัยที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนี้ได้คือบุคลากรภายในองค์กร โดยอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นคือรูปแบบของภาวะผู้นำที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการรักษาและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้อยู่กับองค์กรและปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนี้

โดยปัจจุบันประชากรเจนเอเรชั่น วาย ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523–2543 หรือมีอายุระหว่าง 23 ถึง 43 ปี เป็นกำลังในการทำงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทยที่คิดสัดส่วนประมาณร้อยละ 25.78 ของจำนวนประชากร 66 ล้านคน (ปี พ.ศ.2565) ที่ได้แสดงให้เห็นด้านการทำงานว่าในระยะ 20 ปีต่อจากนี้เกือบครึ่งของกำลังแรงงานไทยจะเป็นประชากรรุ่น เจเนอเรชั่น วาย มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ: อ้างถึงใน รายงานสุขภาพคนไทย 2559)

จากที่กล่าวมานั้นองค์กรต่างๆรวมถึงสถาบันทางการเงินจึงต้องเตรียมพร้อมรับมือที่รักษาและพัฒนากลุ่มพนักงานเจนเอเรชั่น วาย ให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อที่จะพร้อมรับมือกับการทำงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนี้ไปด้วยกัน และปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ รูปแบบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นที่มาของงานวิจัยนี้ ที่ต้องการจะวิเคราะห์และศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ เจเนอเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดย

ประโยชน์ที่คาดหวังของงานวิจัยเพื่อที่จะวิเคราะห์ถึงรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการทำงานหรือประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำแบบใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ พนักงานเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำแบบใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.3 คำถามงานวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร
2. ภาวะผู้นำแบบใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ได้กำหนดกลุ่มประชากร คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ปี พ.ศ. 2523 –2543 ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Avery (2004) รวมถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการวิเคราะห์
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา
ระยะเวลาในการศึกษาและวิจัยตลอดโครงการวิจัยเริ่มตั้งแต่ เดือนมกราคม ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับในงานวิจัยนี้

1. ช่วยให้ทราบเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชัน วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่ของเขตกรุงเทพมหานคร
2. ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาของรูปแบบของผู้นำต่างๆที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานเจเนอเรชัน วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่ของเขตกรุงเทพมหานคร
3. เป็นแนวทางสำหรับพัฒนารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชัน วายที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ แนวคิด รวมถึงทฤษฎีต่าง ๆ และไปจนถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการในการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นกรอบในการทำวิจัย โดยมีหัวข้อเรื่องที่ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. ทฤษฎีของภาวะผู้นำ
3. ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มประชากร เจเนอเรชั่น วาย
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย
7. สมมติฐานงานวิจัย

2.1 ความหมาย และความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

Stogdill (1974) พูดยุติว่า ภาวะผู้นำ คือรูปแบบในการใช้อิทธิพลของความเป็นผู้นำที่กระทำต่อกลุ่ม เพื่องานที่ทำได้บรรลุเป้าหมายที่ผู้นำต้องการ และได้มีความคาดหวังในความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

McFarland (1979:214: 215) คือ ผู้ที่สามารถใช้อิทธิพลเพื่อให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สฤตกานต์ โกสิลา (2561 : 10) กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือ ใครสักคนที่ถูกเลือก หรือใครก็ตามที่ได้รับมอบหมายจากเพื่อนร่วมทีม เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำในกลุ่มเพื่อให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยที่สามารถ โน้มน้าวจิตใจ และจูงใจให้

ทีมได้ปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ในองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

รัตติกรณังวิศาล (2559) ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าแต่ละองค์กร มีความต้องการพัฒนาผู้บริหารและพนักงานให้มีภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้องค์กรมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ก็ยอมรับว่า ภาวะผู้นำของผู้นำ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ทุก ๆ ระดับ และรวมถึงภาวะผู้นำของพนักงานหรือผู้ตาม มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ขององค์กร และการทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

จากการค้นคว้าและทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ดังนี้ รูปแบบสามารถของบุคคลหนึ่ง หรือ กลุ่มบุคคลที่มีความสามารถในด้านศิลปะ ซึ่งสามารถสร้างอิทธิพลในการจูงใจ ให้กลุ่มบุคคลในองค์กรที่มีพฤติกรรมที่ต้องการ เพื่อให้ทำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้

2.2 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาทฤษฎีของภาวะผู้นำมีหลากหลายทฤษฎีด้วยกัน ซึ่งแต่ละรูปแบบนั้น มีความเหมาะสม และความต้องการของการเป็นผู้นำที่ไม่เหมือนกัน ตามรายละเอียด

บทความของ Avery (2004) ได้มีการอธิบายเกี่ยวกับถึงลักษณะของรูปแบบภาวะผู้นำ หลากหลายของแต่ละลักษณะเฉพาะออกมาทั้งหมด 4 ลักษณะ ได้แก่

2.2.1 ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม

ผู้นำที่มีบทบาทนำอย่างเคร่ง และมีอำนาจมากพอในการสั่งการและออกคำสั่ง อีกทั้งยังสามารถดูแล ควบคุมได้ โดยการยินยอมรับของผู้นำลักษณะนี้ ได้มาจากความเชื่อใจ เชื่อมั่น จากทีมต่อสิทธิของผู้นำนั้น ๆ ผู้นำลักษณะดังกล่าว ได้มาโดยกำเนิด เช่น พระมหากษัตริย์ ได้มาจากการแต่งตั้ง หรือตำแหน่งทางการเมือง

2.2.2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

ผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากด้านศักยภาพ และสมรรถภาพ ที่ปฏิสัมพันธ์กัน และเกิดการแลกเปลี่ยนในสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่นการกำหนดรางวัล หรือค่าตอบแทน ให้เป็นที่พึง

พอใจของเหล่าบรรดาสมาชิกได้ และถ้าต้องการเปลี่ยนแปลง ผู้นำด้านนี้สามารถทำได้ หากมีสมาชิกในทีมคนใดก็ตาม ที่ให้การยอมรับทั้งด้านศักยภาพและสมรรถภาพ

2.2.3 ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์

ผู้นำนี้จะเก่งในเรื่องของความคิด มุมมองต่าง ๆ รวมถึง วิสัยทัศน์องค์กร ทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่เกิดจากการผลักดันของทีมได้ ได้รับการยกย่องเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย อีกทั้งยังให้ทีมได้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดต่าง ๆ รวมไปถึงการเข้าร่วมอบรม เพิ่มพูนความรู้ที่จะส่งผลให้ทีมรู้จักการคาดการณ์ในภายภาคหน้าได้ ทำให้เกิดเป็นความผูกพันของทีมกับผู้นำได้อีกด้วย

2.2.4 ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ

เป็นผู้นำที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ นอกจากความเก่งห ความเชี่ยวชาญ หรือจะเป็นการนำทีมได้ อาจจะต้องมาจากความรู้สึกต่าง ๆ ภายในทีม ที่สามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ โดยไม่ได้มองถึงตำแหน่ง หรือบทบาทที่บุคคลนั้น ๆ ได้รับจากองค์กร สิ่งที่สำคัญของการเป็นผู้นำนี้ มาจากแก่นของตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็สมรรถภาพ หรือศักยภาพที่สามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้า อีกทั้งต้องเป็นบุคคลที่ทีมยอมรับด้วย

2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่พนักงานมีความรัก และความภาคภูมิใจ ที่มีความเอาใจใส่องค์กร และรู้ดีว่าตัวท่านเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งปฏิบัติตาม ค่านิยมต่าง ๆ และทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มใจ มีการยอมรับ เชื่อมั่น และสิ่งสำคัญคือจะดำรงไว้ซึ่งการเป็นพนักงานขององค์กรนั้น ตลอดไป (ชนนันท์ ทะสุใจ, 2549 : 9) อีกมุมมองหนึ่ง อาจจะเกี่ยวกับพฤติกรรมของการแสดงออกของแต่ละบุคคลว่า พนักงานคนใดที่มีความผูกพันสูง ก็จะแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรออกมาให้เห็นมากกว่า พนักงานที่มีความผูกพันที่ต่ำกว่า (Salancik, 1983 : 202-207) จะมีคุณลักษณะ 3 ประการที่เกี่ยวกับพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์กร คือ 1) ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป 2) ความเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร 3) ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (Porter eta, 1974 : 603-609)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร Allen and Meyer ได้แบ่งไว้ 3 ข้อ ดังนี้ (Allen and Meyer อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ เชื่อว่าการที่ได้อยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน จะคุ้มค่ามากกว่า ยิ่งอยู่กับองค์กรนาน สิ่งที่ได้รับจากการที่จบการปฏิบัติงานนั้น จะทำให้ตัวบุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่ากับการที่อยู่กับที่นี่ เช่น สิ่งที่ได้รับตอนเกษียณ หรือแม้กระทั่งมิตรภาพกับพนักงาน จึงทำให้พนักงานที่ต้องการอยู่กับองค์กรมีพฤติกรรมที่อยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ดังนั้น

2. ด้านความรู้สึก คือ เป็นการยึดติดทางอารมณ์ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่ต้องการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะความรู้สึกของคนทำงานที่มีความผูกพันจะรู้สึกเต็มที่ เต็มใจ พร้อมจะช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ อีกทั้งถ้าในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะมีข้อคำถามว่าค่านิยมของตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ ถ้าไม่เป็นก็จะลาออกไป

3. ด้านบรรทัดฐาน คือ พนักงานจะมีความรู้สึกว่าตัวเองมีภาระหน้าที่ต่อองค์กร หรือมีความรู้สึกที่เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร ต้องปฏิบัติตนให้ถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะเป็น ดังนั้นพนักงานควรมีความรู้สึกว่าเป็นการถูกต้องและสมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

บารอน (Baron, 1986, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) พฤติกรรมการทำงานหลายด้านนั้น ส่งผลมาจากความผูกพันองค์กร เช่น คนที่ไม่ชอบขาดงาน มาสาย ลาออกบ่อย และไม่คอยมองหาตำแหน่งใหม่ ๆ จากที่อื่น ก็จะอยู่ในประเภทที่มีความผูกพันสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีความพยายาม และความตั้งใจในการทำงาน ก็คือผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง และส่งผลให้ทำงานดีขึ้นด้วย

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สิ่งที่องค์กรคาดหวังจากที่พนักงานทำงาน คือ การทำงานที่ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผลของการทำงานนั้นแตกต่างกันออกไปตามตำแหน่ง หน้าที่ และงานทุกชิ้นจะต้องตั้งเป้าหมายไว้ และวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานได้ทำงานให้ตรงตามเป้าหมาย สิ่งที่สำคัญที่เป็นองค์ประกอบในการทำให้งานนั้นตรงตามเป้า คือ นอกจากความรู้ ความสามารถของตนเองแล้ว อาจจะมาจากการเจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา ความเชื่อและความศรัทธา อีกทั้งพนักงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ ทำให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ มิลเมเจอร์ และเบรจ (Mager & Besch, 1967 10 อ้างใน อรสุดา คุสิตรัตนกุล, 2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานไว้เป็น ประเด็นต่าง ๆ 1) สามารถแยกแยะเรื่องราวได้ 2)

สามารถวิเคราะห์ปัญหา พร้อมหาคำตอบและแก้ไข 3) สามารถเรียนรู้จากอดีตว่าเดิมนั้นมีกฎระเบียบอันไหนที่ต้องปฏิบัติตาม 4) สามารถดัดแปลง หรือรู้จักการใช้เครื่องมือเพื่อให้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ 5) สามารถพูด สื่อสารสิ่งต่าง ๆ ที่สำคัญ ทั้งเรื่องความรู้ต่าง ๆ ให้เข้าใจ จะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มประชากร เจเนอเรชัน วาย (Generation Y)

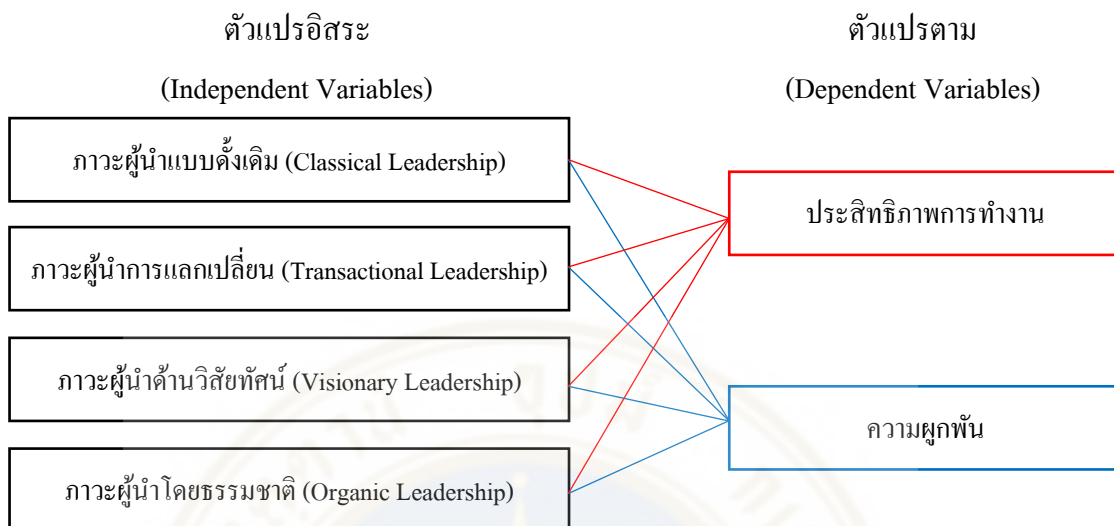
ทฤษฎีเจเนอเรชัน เป็นทฤษฎีที่นำมาอธิบายความแตกต่างของคนแต่ละรุ่น ซึ่งแบ่งเจเนอเรชัน ตามช่วงปีเกิด (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) การจัดกลุ่มลักษณะนี้ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่าง ด้านความคิด และพฤติกรรมในการใช้ชีวิต รวมถึงการทำงาน เพื่อให้เข้าใจคุณลักษณะของ ประชากรในแต่ละยุคสมัยมากขึ้น ในปัจจุบันนี้มีการนำแนวคิดและผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการตลาด การพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น โดยมองเรื่องอายุคนเป็นเกณฑ์มากกว่าอายุในการทำงาน (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556)

แบ่งกลุ่มดังนี้ Baby Boomer, Generation X, Generation Y และ Generation Z ดังนี้

1. Baby Boomer คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507
2. Generation X คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2522
3. Generation Y คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2542
4. Generation Z คือ ผู้ที่เกิด พ.ศ. 2542 ขึ้นไป

กลุ่มเจเนอเรชัน วาย (Generation Y) เกิดปี พ.ศ. 2524 – 2543 เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงเทคโนโลยีอย่าง แท้จริง เนื่องจากมีการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีระดับสูง มีช่องทางการสื่อสารมากมาย แต่ใน การขยายตัวของสภาพแวดล้อมโดยรอบนั้น ทำให้คนกลุ่มนี้เผชิญกับความไม่แน่นอนทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมาก กลุ่มนี้จึงมีลักษณะที่มีความ ทะเยอทะยาน มุ่งมั่นในสิ่งที่ตนเองต้องการ พร้อมทั้งจะทำงานที่หนักขึ้นหากงานนั้นเป็นงานที่ตนเองต้องการและพึงพอใจ ชอบความท้าทายและ แสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ให้ตัวเอง ชอบตัดสินใจ มีความรับผิดชอบสูง และสามารถปรับตัวให้เข้า กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถทำได้หลากหลาย เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับชีวิตประจำวัน และให้ความ เคารพเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว (Piktialis et al., 2008; Dwyer, 2009)

2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย



2.7 สมมุติฐานงานวิจัย

- H1: รูปแบบผู้นำแบบดั้งเดิมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
- H2: รูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
- H3: รูปแบบผู้นำด้านวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
- H4: รูปแบบผู้นำโดยธรรมชาติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
- H5: รูปแบบผู้นำแบบดั้งเดิมที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
- H6: รูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
- H7: รูปแบบผู้นำด้านวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
- H8: รูปแบบผู้นำโดยธรรมชาติที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเงินเนเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบวัดครั้งเดียว (One-Shot Study) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของกลุ่มประชากร กำหนดขนาด และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ลักษณะของประชากร กำหนดขนาด และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนเงินเนเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงิน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 323 คน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของสูตรกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Cochran, W.G., 1977: อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) กำหนดสัดส่วนประชากร โดยใช้เกณฑ์ขนาดกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ร้อยละ 30 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ในระดับที่ยอมรับได้ หาขนาดกลุ่มตัวอย่างการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรจากสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = P (1-P) Z^2$$

$$d^2$$

$$n = \frac{0.3 (1-0.3)1.96^2}{0.05^2}$$

$$0.05^2$$

$$n = 322.6944 \sim 323 \text{ คน}$$

3.2 เครื่องที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีที่มาจากกรค้นคว้าเรื่องภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Avery (2004) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง และเป็นคำถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามของลักษณะภาวะผู้นำ ได้แบ่งตามภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Avery (2014) และจากงานวิจัยของวิจัยของ Suriyanikietkaew (2021) และได้นำมาเป็นแนวทางในออกแบบสอบถามที่แปลงมาจากงานวิจัยลิขสิทธิ์ของ ผศ.ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมี 15 ข้อ ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยพัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของวรัทม์ พัทธโนทัย (2562)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งมี 5 ข้อ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของมัทรินทร์ ชาญเลขา (2563)

เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ (Five - Point Likert Scales)

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในงานวิจัย ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4

ระดับ	ความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผล (Interpretation) ของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละช่วง และคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับแปลผล
4.21 – 5.00	ระดับสูงที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับสูง
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	ระดับต่ำที่สุด

หมายเหตุ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีที่มาจากกรค้นคว้าเรื่องภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Avery (2004) และจากงานวิจัยของวิจัยของ Suriyanikietkaew (2021)งานวิจัยของวรรตม์ พัชโรทัย (2562) และ มัทรินทร์ ชาญเลขา (2563) และได้นำมาเป็นแนวทางในออกแบบสอบถามที่ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลดังกล่าว ก จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือทางวิชาการ บทความวิชาการวารสาร วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- (1) การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)
- (2) การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

ใช้สถิติพื้นฐาน ในการวิเคราะห์ จะประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จะดำเนินการวิเคราะห์จากการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2, 3 และ 4 คือ ลักษณะภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จะดำเนินการวิเคราะห์ จากการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของสมมติฐาน โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ของตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบผู้นำทั้ง 4 แบบ ที่มีต่อตัวแปรตาม ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ดังต่อไปนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation(r)) เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยจับคู่ข้อมูลตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตาม ในงานวิจัยนี้อันประกอบด้วย ตัวแปรต้นคือรูปแบบผู้นำดั้งเดิม, รูปแบบผู้นำการ, รูปแบบผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และรูปแบบผู้นำโดยธรรมชาติ และ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของเจนเนอเรชั่น วาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 โดยจะแปลความหมายระดับความสัมพันธ์กำหนดได้ ดังนี้ (โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์, 2557) (นริศรา นัตรเจริญศิริ, 2562)

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ของข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		ระดับความสัมพันธ์ของข้อมูล
ค่าลบ/ทิศทางตรงกันข้าม	ค่าบวก/ทิศทางเดียวกัน	
-0.71 ถึง -1.00	0.71 ถึง 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
-0.31 ถึง -0.70	0.31 ถึง 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
-0.01 ถึง -0.30	0.01 ถึง 0.30	ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5.2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นวิธีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระนี้ สำหรับใช้เป็นตัวแบบในการทำนายผล (predictive model) ค่าของตัวแปรตาม 1 ตัวจากค่าของตัวแปรตาม เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการได้ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n$$

- โดยที่ Y คือ ตัวแปรตาม
- X คือ ตัวแปรอิสระ
- n คือ จำนวนตัวแปรอิสระ
- เมื่อ β_0 คือ ค่าคงที่ เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์
- β_n คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวซึ่งหมายถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยโดยตัวแปรอิสระอื่นมีค่าคงที่

บทที่ 4 ผลการศึกษา

จากการศึกษา งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร” โดยเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านการทำแบบสอบถาม จำนวน 344 ตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน
4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้เสนอข้อมูลเป็นจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง 4.1 – 4.6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	209	60.8
หญิง	135	39.2
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย มีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 และเป็นเพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2

ตารางที่ 4.2 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.3
25 - 34 ปี	258	75
35 - 44 ปี	85	24.7
45 - 54 ปี	0	0
มากกว่า 55 ปี ขึ้นไป	0	0
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุช่วง 25-34 ปี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และที่มีจำนวนรองลงมาคืออายุ 35-44 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตารางที่ 4.3 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	76	22.1
สมรส	268	77.9
หย่าร้าง	0	0
แยกกันอยู่	0	0
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 และโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1

ตารางที่ 4.4 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	1	0.3
ระดับปริญญาตรี	331	96.2
ระดับปริญญาโท	12	3.5
ระดับปริญญาเอก	0	0
รวม	385	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 96.2 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตารางที่ 4.5 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในองค์กร

จำนวนปีที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	4	1.2
1-3 ปี	16	4.7
4-6 ปี	75	21.8
7 ปีขึ้นไป	249	72.4
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ปฏิบัติงานมาแล้ว 7 ปีขึ้นไป จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาปฏิบัติงานมาแล้ว 4 - 6 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ถัดมาปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และ ทำงานมาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4.6 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20,000 บาท	7	2
20,001 – 40,000 บาท	248	72.1
40,001 – 60,000 บาท	75	21.8
60,001 – 80,000 บาท	8	2.3
80,001 – 100,000 บาท	2	0.6
100,001 บาทขึ้นไป	4	1.2
รวม	344	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมา มีรายได้ช่วง 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ถัดมารายได้ช่วง 60,001 – 80,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 รองลงมา รายได้ช่วง 100,001 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และสุดท้ายคือ รายได้ช่วง 80,001 – 100,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบผู้นำแบบดั้งเดิม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และผู้นำโดยธรรมชาติ ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน และ ความผูกพันของพนักงานที่ต่อองค์กร โดยผู้วิจัยขอเสนอโดยมีตารางสรุปผลดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามประกอบด้วยรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 ลักษณะ ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ภาพรวมตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
1. ลักษณะภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม (รวม)	4.07	0.20	สูง
2. ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รวม)	4.00	0.20	สูง
3. ลักษณะภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (รวม)	4.01	0.24	สูง
4. ลักษณะภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ (รวม)	4.03	0.20	สูง
5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (รวม)	4.07	0.24	สูง
6. ความผูกพันของพนักงาน (รวม)	3.95	0.59	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม (รวม) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=4.07$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.20 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รวม) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=4.00$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.20 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (รวม) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=4.01$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ(รวม) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=4.03$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.20 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (รวม) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=4.07$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 และสุดท้ายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=3.95$ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25

สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสามารถดูรายละเอียดของแต่ละตัวแปรได้จากภาคผนวก ก

4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

จากการที่ได้รวบรวมข้อมูลมามีความหลากหลาย โดยแบ่งเป็นตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ และ ตัวแปร

ตาม 2 ปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร และ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความใกล้เคียงหรือมีความเกี่ยวเนื่องกันเข้ามาไว้ด้วยกัน และสามารถสื่อถึงความหมายของตัวแปรนั้น ๆ ได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ที่ค่ามากกว่า 0.50 – 1 ตัวเลขค่า Anti-image Correlation มากกว่า 0.50 ขึ้นไป และดู ตัวเลขค่า Communalities มากกว่า 0.50 ขึ้นไป และ/หรือ 0.40 ขึ้นไป (Hair et al., 2010) จึงจะแสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรง

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้วย Kaiser – Mayer - Olkin (KMO)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.674
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	165.112
	df	15
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า KMO เท่ากับ 0.674 ค่า Chi-Square เท่ากับ 165.112 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ดังนั้นตัวแปรจึงมีความเที่ยงตรง

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้วย Kaiser – Mayer - Olkin (KMO)

Communalities		
	Initial	Extraction
ภาวะผู้นำดั้งเดิม	1.000	.698
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.000	.520
ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	1.000	.547

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้วย Kaiser – Mayer - Olkin (KMO) (ต่อ)

Communalities		
ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติรวม	1.000	.489
ประสิทธิภาพรวม	1.000	.124
ผูกพันรวม	1.000	.654

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 4.9 พบว่า จากเกณฑ์การพิจารณาค่า Communalities ต้องมีค่ามากกว่า 0.40 ขึ้นไป (Hair et al., 2010) ถ้าหากพบว่ามีค่าต่ำกว่า 0.40 ให้ตัดตัวแปรนั้นออก ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรด้านประสิทธิภาพต่อองค์กรของพนักงาน มีค่า Communalities ต่ำที่สุดเท่ากับ 0.128 ดังนั้นตัวแปรสามารถตัดออกได้เนื่องจากมีค่าต่ำกว่า 0.40

4.2.2 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

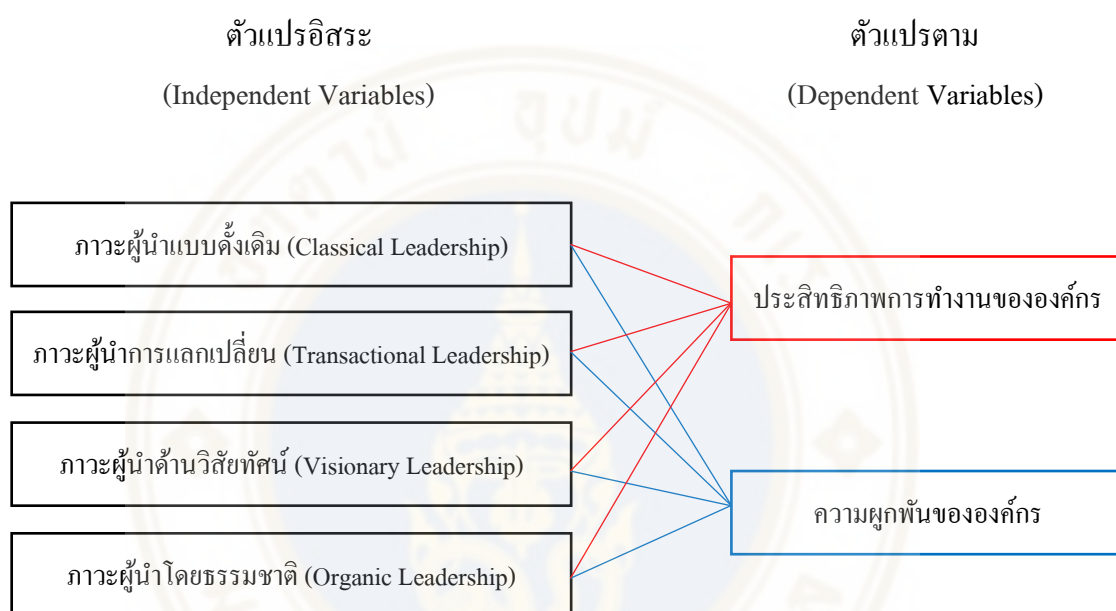
การตรวจสอบคุณภาพเพื่อหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, α) ของข้อคำถามต่าง ๆ ว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใดเพื่อการพิจารณาว่าปัจจัยนั้นยังสามารถคงไว้ได้หรือควรตัดออก ซึ่งควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ซึ่งถือเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าแอลฟา

ปัจจัย	N = 30
	Cronbach's Alpha
ภาวะผู้นำดั้งเดิม	0.74
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.82
ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์	0.87
ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ	0.82
ความผูกพันต่อองค์กร	0.95
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.86

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยแบ่งเป็น ตัวแปรอิสระ 4 ปัจจัยได้ จาก ลักษณะภาวะผู้นำ 4 ปัจจัย และตัวแปรตาม 2 ปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพ

การทำงานขององค์กร และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีค่า Cronbach's Alpha อยู่ที่ระหว่าง 0.74 – 0.95 ด้วยเกณฑ์การประเมินค่าสัมประสิทธิ์ (Devellis, 1991) ค่าที่มากกว่า 0.70 ถือว่าอยู่ในระดับยอมรับได้ จากการทดสอบปัจจัยนี้ไว้สำหรับการวิเคราะห์ขั้นต่อไป มีค่าแอลฟาที่มากกว่า 0.70 ทั้งหมด 6 ปัจจัย จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยข้างต้นทำให้เกิดกรอบงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือจากกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐาน ดังนี้



4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

4.3.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์

หาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ปัจจัย ที่มีต่อตัวแปรตามทั้งหมด 2 ปัจจัย

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ปัจจัย	ภาวะ ดั้งเดิม	ภาวะการ เปลี่ยนแปลง	ภาวะ วิสัยทัศน์	ภาวะโดย ธรรมชาติ	ประสิทธิ ภาพการ ทำงาน	ผูกพัน ต่อ องค์กร
ภาวะดั้งเดิม	1					
ภาวะการเปลี่ยนแปลง	.280**	1				
ภาวะวิสัยทัศน์	.169**	.227**	1			
ภาวะโดยธรรมชาติ	.147**	.243**	.331**	1		
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.088	0.082	.142**	.142**	1	
ผูกพันต่อองค์กร	-0.026	.124*	.319**	.259**	0.071	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง 6 ปัจจัย ได้มีกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.05 จึงต้องมีค่า sig ที่น้อยกว่า 0.05 จึงจะถือว่าปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กัน พบว่า ค่าความสัมพันธ์ทั้งหมดปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มี ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จึงถือว่าปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กัน

4.3.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 4 ปัจจัย และ ตัวแปรตามจำนวน 2 ปัจจัย คือ รูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันพนักงานต่อองค์กรของ เจเนเนเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลวิเคราะห์ลักษณะของรูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.184a	.034	.022	.244

Predictors: (Constant), Eธรรมชาติ โดยธรรมชาติรวม, Bดั้งเดิม ดั้งเดิมรวม, Cการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงรวม, Dวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์รวม b. Dependent Variable: Gประสิทธิภาพรวม ประสิทธิภาพรวม

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ด้านรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ต่อการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ปัจจัยสามารถนำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เป็น 0.184 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงรูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 2.20

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

Coefficients^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.827				
	ดั้งเดิม	.062	.068	.051	.919	.359	.907	1.102
	การเปลี่ยนแปลง	.027	.070	.022	.377	.706	.864	1.157
	วิสัยทัศน์	.099	.060	.096	1.667	.096	.860	1.162
	ธรรมชาติ	.122	.072	.098	1.693	.091	.859	1.165

a. Dependent Variable: Gประสิทธิภาพรวม ประสิทธิภาพรวม

จากตารางที่ 4.13 พบว่าได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์ พบว่าภาวะผู้นำทั้ง 4 มีค่า Sig เท่า 0.359, 0.706, 0.096 และ 0.091 ตามลำดับ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่าภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์ลักษณะของรูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.374	0.140	0.130	0.238

a. Predictors: (Constant), ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ, ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม, ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน, ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์

b. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ด้านรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ต่อการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ปัจจัยสามารถนำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เป็น 0.374 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงรูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 0.140 (Adjusted R²)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.200	.385	.00	5.718	.000		
	ดั้งเดิม	-.141	.066	-.112	-2.114	.035	.907	1.102
	การเปลี่ยนแปลง	.066	.069	.052	.958	.339	.864	1.157
	วิสัยทัศน์	.288	.058	.269	4.947	.000	.860	1.162
	ธรรมชาติ	.224	.070	.174	3.196	.002	.859	1.165

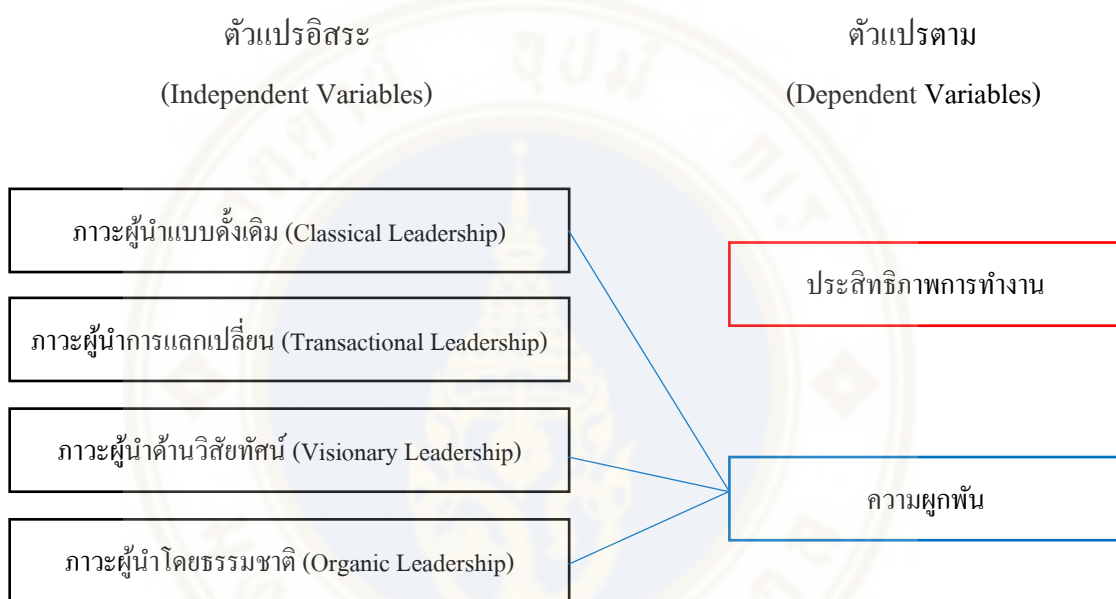
a. Dependent Variable: Fผูกพันรวม ผูกพันรวม

จากตารางที่ 4.14 จากการกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 มีค่า Sig เท่า 0.035 0.339, 0.000 และ 0.002 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำที่มีค่า นัยสำคัญหรือค่า Sig ต่ำกว่า 0.05 คือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม มีค่า Sig = 0.035 และมีค่าคะแนนดิบอยู่ที่ -0.141 กล่าวคือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันที่ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ลดลง 0.141 หน่วย ภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์ มีค่า Sig = 0.02 และมีค่าคะแนนดิบอยู่ที่ 0.288 กล่าวคือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันที่ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.288 หน่วย และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ มีค่า Sig = 0.002 และมีค่าคะแนนดิบอยู่ที่ 0.224 กล่าวคือ รูปแบบภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.224 หน่วย ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่า ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ส่งผลต่อสมมติฐานที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่ ปฏิบัติงานในสถาบันการเงิน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่า Sig มากกว่า 0.05 ซึ่งไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

โดยสามารถเขียนสมการการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชัน วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

$$Y = 2.200 + (-.141) (\text{ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม}) + 0.288 (\text{ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์}) + 0.224 (\text{ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ})$$

เมื่อกกล่าวโดยสรุปสำหรับปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ (ตามทฤษฎีของ Avery (2004)) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ กลุ่มเจเนอเรชัน วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้ดังนี้



4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ตรวจสอบเครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามจำนวน 344 ชุด ภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ที่มีต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ดังตารางที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ของการทดสอบสมมติฐานในตารางสรุปและโมเดลสุดท้ายของ รูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ Generation Y ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 รูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ Generation Y ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1: ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	ไม่ส่งผล
H2: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	ไม่ส่งผล
H3: ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	ไม่ส่งผล
H4: ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร	ไม่ส่งผล
H5: ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร	ส่งผล
H6: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร	ไม่ส่งผล
H7: ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร	ส่งผล
H8: ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร	ส่งผล

จากตารางที่ 4.15 พบว่าสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ เจเนอเรชัน วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้ สมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยรูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มี 6 สมมติฐานดังนี้ สมมติฐานที่ 1: ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สมมติฐานที่ 2: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สมมติฐานที่ 3: ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และ สมมติฐานที่ 4: ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สำหรับสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยรูปแบบของภาวะผู้นำที่ต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มี 1 สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำแบบที่ส่งผลต่อคนเจเนอเรชั่น วาย ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อสถาบันการเงินในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำแบบใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อของพนักงานเจเนอเรชั่น วาย ที่มีต่อองค์กร ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย เกิดระหว่างปี 2523–2543 หรือ มีอายุระหว่าง 23 ถึง 43 ปี ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน 344 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ โครแครน (Cochran, W.G., 1977: อ้างใน ชีรุติ เอกะกุล, 2543)

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Avery (2014) และจากงานวิจัยของวิจัยของ Suriyanikietkaew (2021) และในด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) และประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากแบบสอบถามของ มัทรินทร์ ชาญเลขา (2563) ที่ใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรและการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งนำกรณีศึกษาของคนทำงานในธนาคารกสิกรไทย ฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking)

ขอบเขตด้านเวลา ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลสิ้นจำนวน 30 วัน (1 มิถุนายน – 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566) โดยประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติและวิเคราะห์ผลการศึกษา ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2566

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำแบบใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร สรุปดังนี้

5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 209 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 60.8 อายุระหว่าง 25 – 34 ปี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 75 มีสถานภาพสมรส จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9

การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 96.2 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 7 ปีขึ้นไป จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 และมีรายได้ต่อเดือนประมาณ 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1

5.1.2 สรุปข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำ

พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะภาวะผู้นำที่สูงที่สุด คือ รูปแบบภาวะผู้นำดั้งเดิม-ค่าเฉลี่ยจะอยู่ที่ 4.07 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 และถัดมาคือ รูปแบบภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01

5.1.3 สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย คือ 4.07 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ ผลงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายและครบถ้วน เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.44 และรองลงมาคือ การทำงานที่ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.99

5.1.4 สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง มีความลาบปลื้มใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.48 รองลงมาคือ มีความปิติอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์กรแห่ง

นี้ตลอดอายุงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 4.21 ต่อมา คือ เชื่อว่าการทำงานกับบริษัทใดบริษัทหนึ่ง ไปตลอดเป็นสิ่งที่ท่านควรทำมีค่าเฉลี่ย คือ 4.00

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ตัวแปรอิสระ 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ส่วนตัวแปรตาม 2 ปัจจัย คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และหากพบว่าถ้าในกรณีที่ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน มีค่า Communalities ต่ำที่สุดเท่ากับ 0.128 ดังนั้น ตัวแปรตามที่สามารถตัดออกได้เนื่องจากมีค่าต่ำกว่า 0.40 คือ ตัวแปรตามด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สามารถคาดการณ์ได้ว่าไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเพียงปัจจัยเดียว

5.2.2 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

พบว่า ปัจจัยที่ผ่านเกณฑ์มีทั้งหมด 6 ปัจจัย มีค่าแอลฟาที่มากกว่า 0.70 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ประสิทธิภาพและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยดังกล่าวแล้วนั้นจะทำให้เกิดกรอบงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่มีความน่าเชื่อถือมาทดสอบสมมติฐาน

5.2.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

จากกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรทั้ง 6 ปัจจัย โดยมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ปัจจัยคือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ และตัวแปรตามอีก 2 ปัจจัย คือ ประสิทธิภาพและความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัย โดยรูปแบบของภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ มีผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบทความเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการบินพลเรือนของ คนอร์ตัน อ้นขวัญเมือง (2563) โดยได้มีการสรุปผลการวิจัยดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญมากซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2.4 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

จากการเก็บข้อมูลสามารถวิเคราะห์รูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพนักงาน เจเนอเรชัน วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ซึ่งพบได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชัน วาย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่จะเกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังนั้น โดยจากแนวคิดเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่สิ่งที้องค์กรคาดหวังที่จะภายในองค์กรคือ ได้รับจากพนักงาน ผลลัพธ์ของปฏิบัติงานการนั้นมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยผลลัพธ์ของแต่ละคนอาจจะเท่ากันหรือสูงกว่า วัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่างานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จเพียงใด สำหรับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีหลายองค์ประกอบที่นอกเหนือจาก องค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบร่วมกัน เช่น อิทธิพลหรือรูปแบบการทำงานของหัวหน้างานโดยตรง ความเชื่อมั่นรวมถึงศรัทธาในหัวหน้างาน หรือความรักความผูกพันในองค์กร ทั้งนี้พนักงานได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานบรรลุผล สอดคล้องกับแนวคิดของ มิลเมเจอร์ และเบรจ (Mager & Besch, 1967 10 อ้างใน อรสุดา คุสติรัตนกุล, 2557) ที่มีการกล่าวถึงอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั้น อาจมาจากความรู้ ความสามารถของตัวพนักงานเองที่จะสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยอิทธิพลจากหัวหน้างาน ก็เป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่ง แต่หากมีปัจจัยหลักที่มาจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว โดยที่ไม่ได้มีส่วนประกอบอื่นมาสนับสนุน เช่น ไม่มีการสร้างความรู้สึกรักผูกพันให้เกิดขึ้นแก่พนักงานหรือสนับสนุนให้พนักงานเกิดทักษะ คุณค่าหรือความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ก็อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบของภาวะผู้นำไม่ใช่ปัจจัยเพียงอย่างเดียวที่มีอิทธิพลต่อการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับรูปแบบของภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบคือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ มีภาวะผู้นำ 3 แบบที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร คือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ โดยภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมเพียงรูปแบบเดียวจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันลดน้อยลงหากมีลักษณะผู้นำแบบดั้งเดิมเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้วิจัยขออธิบายเพิ่มเติมดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ จะใช้มุมมองด้านความคิด วิสัยทัศน์ ที่ฉายภาพการทำงานในระยะยาว เพื่อที่จะผลักดันให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับพนักงานร่วมแบ่งปันกัน กระทั่งเกิดการยอมรับจากการได้รับยกย่องซึ่งกันและกัน เปรียบได้กับเป็นพลังขับเคลื่อนความคิดและการกระทำ

กับเหล่าสมาชิกเพื่อผลสำเร็จ และเปิดโอกาสให้เหล่าสมาชิกได้มีส่วนร่วมเพื่อเปิดมุมมอง ความคิด แง่คิด วิสัยทัศน์ เพิ่มพูนทักษะในการคาดคะเนเหตุการณ์ที่สามารถคาดการณ์ในระยะไกล และเกิดความผูกพันที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกทุกระดับชั้นไว้ด้วยกัน อีกทั้งสิทธิที่ได้มาซึ่งอำนาจ อาจเทียบเท่าบทบาทของผู้นำภายในองค์กร โดยผู้วิจัยมองว่า ด้วยคุณลักษณะดังกล่าวของผู้นำด้าน วิสัยทัศน์ จะสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีการส่งต่อมุมมอง ความคิดต่าง ๆ ร่วมกัน ไม่ว่าจะ เป็นวิสัยทัศน์ การมองการณ์ไกล ที่เป็นแรงบันดาลใจให้กับพนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ เป็นผู้นำที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติที่มาจากความรู้สึกของสมาชิก ภายในกลุ่ม ความร่วมมือร่วมใจพึ่งพาร่วมกัน โดยให้สมาชิกทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมโดยไม่สนใจ บทบาท อำนาจหน้าที่ หรือไม่ถูกยึดติดด้วยตำแหน่ง อีกทั้งสิทธิที่ได้มาซึ่งอำนาจที่เกิดขึ้นเองโดย ธรรมชาติด้วยความสามารถ ศักยภาพ สมรรถภาพ สร้างแรงขับเคลื่อนอย่างรวดเร็วหรือการสื่อสาร ภายในกลุ่มจนเป็นที่ยอมรับ Avery (2004) และคุณลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะในการบริหารของ สมาชิกทุกคนจะมีความสำคัญเท่าเทียมกัน สมาชิกแต่ละคนจะได้รับการแบ่งปันบทบาทเพื่อร่วมกัน ทำงาน จะมีการแบ่งปันอำนาจที่สามารถสลับหมุนเวียนเปลี่ยนกันในกลุ่ม ให้เป็นไปแบบธรรมชาติ ผู้นำจะคอยคัดสรรอย่างเหมาะสมชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้รับแรง เสริม แรงผลักดัน และแรง สนับสนุนที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์และตัดสินใจมาเป็นแนวการบริหารที่ผสมผสานกับวิทยาการ สมัยใหม่ ไม่ถืออำนาจถึง อำนาจถือติดแต่กำเนิดหรือตำแหน่ง สมาชิกมีอิสระในตนเอง ทั้งการคิด และการตัดสินใจ ทำให้ทุกคนสามารถบริหารจัดการการดำเนินงานด้วยตนเอง ให้เกิดผลได้อย่างเสรี และตรงเวลามากยิ่งขึ้น จึงทำให้มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการปรับความคิด ความรู้สึกได้ดี เพราะเป็น-ทำงานเฉพาะกิจที่เน้นเรื่องของเครือข่าย พร้อมรับมือ ต่อการผันผวนตลอดเวลา ตามที่ได้ กล่าวไว้ในงานวิจัย ของ ภักจิรา ยงกิจเจริญผล (2565) โดยผู้วิจัยมองว่าสิ่งที่แสดงความเป็นตัวตน ดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นการบริหารที่เน้นความพึ่งพากัน ทุกคนมี อิสระในตนเองทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังส่งการรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงและอาจรวมถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรพัชร์ ด่านวิไล (2563) และ คนธรัตน์ อ้นขวัญเมือง (2563) ที่ได้กล่าวว่า การดำรงและคงอยู่ของพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับความ มุ่งมั่นของผู้นำในการบริหารจัดการ รวมทั้งความสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกและผู้นำ ซึ่ง สิ่งที่มี พลังและความสามารถที่จะทำให้เกิด ความรู้สึกผูกพันของเหล่าสมาชิกภายในองค์กรสูงที่สุดคือ ภาวะผู้นำ

จากผลการวิเคราะห์รูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่เขต

กรุงเทพมหานคร ตามหลัก ภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Avery (2004) และจากงานวิจัยของวิจัยของ Suriyaniketkaew (2021) งานวิจัยของวรรีตม์ พิช โนทัย (2562) และ มัทรินทร์ ชาญเลขา (2563) พบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่ภาวะผู้นำทั้ง 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงินในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยหากอิงตามค่านิยมของกลุ่มคนเจเนอเรชั่นวาย มีลักษณะที่มีความ ทะเยอทะยาน มุ่งมั่นในสิ่งที่ตนเองต้องการ พร้อมทั้งจะทำงานที่หนักขึ้นหากงานนั้นเป็นงานที่ตรงกับลักษณะงาน ที่ต้องการและพึงพอใจ ชอบความท้าทายและ แสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ให้ตัวเอง ชอบมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ มีความรับผิดชอบสูง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถทำได้หลากหลาย เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับชีวิตประจำวัน และให้ความเคารพเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Piktialis et al., 2008 ; Dwyer, 2009) ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 2 รูปแบบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำทั้ง 2 ลักษณะ ล้วนมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งสิ้น ซึ่ง สอดคล้องกับบทความนำเสนอแนวทางเพื่อการวิจัยของ Suriyaniketkaew (2013) ที่มีการกล่าวถึง ลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 2 ลักษณะนี้ว่า ในสภาพแวดล้อมที่มีความผันผวนสูงและรวดเร็ว การพิจารณา ถึงลักษณะทั้ง 2 นี้จะสามารถแสดงถึงขอบเขตศักยภาพที่ขยายกว้างขึ้นในการบริหารจัดการและ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้มีประสิทธิภาพมากกว่าซึ่งตรงกับลักษณะของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ที่กล่าวไปในข้างต้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางเพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ดังต่อไปนี้

1. เจเนอเรชั่น วาย ที่กล่าวไปในข้างต้นนั้นปัจจัยด้านภาวะผู้นำไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำนั้นอาจเป็นปัจจัยเพียงส่วนหนึ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชั่น วาย แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลัก เนื่องจากลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงของการแพร่ระบาดของโควิด – 19 เช่น การทำงานแบบ Work from home ไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงาน รวมถึงการประเมินผลที่เน้นเรื่องของผลประเมินของการทำงานของตนเองแบบส่วนบุคคล ประกอบกับคุณลักษณะเฉพาะของเจเนอเรชั่น วาย ที่มีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่นในสิ่งที่ตนเองต้องการ ชอบความท้าทายและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ให้ตัวเอง

ชอบตัดสินใจ มีความรับผิดชอบสูง และสามารถปรับตัวได้ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และให้ความเคารพเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะเห็นได้ว่าพนักงานเจเนเรชั่น วาย มีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นองค์กรควรมีการพัฒนาปัจจัยในด้านอื่น ๆ เช่น การพัฒนาองค์ความรู้ให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีเครื่องมือให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะให้พนักงานมีทักษะที่พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นแนวที่จะให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและมีความก้าวหน้าทางอาชีพ นอกจากนี้พนักงานจะได้พัฒนาตามแนวทางและเป็นการสร้างแรงผลักดันและแรงให้พนักงานเห็นถึงโอกาสที่จะเติบโตในองค์กรได้ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้มีความริเริ่ม รวมถึงการมีผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างตามที่องค์กรคาดหวัง ปัจจัยดังกล่าวนี้หากนำไปปรับใช้อย่างเหมาะสมก็สามารถเป็นส่วนหนึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจเนเรชั่น วายในองค์กรนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับในด้านของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น มีภาวะผู้นำ 3 แบบคือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ด้วยลักษณะของผู้นำดังกล่าวได้ส่งผลให้เกิดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมหากสถาบันการเงินมีผู้นำที่มีลักษณะนี้เพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง ดังนั้นองค์กรควรมีการคัดเลือกหรือวางแผนพัฒนาผู้นำให้มีรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าองค์กรควรมีการคัดเลือกผู้นำ รวมถึงวางแผนพัฒนาผู้นำให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของการทำงานของพนักงานเจเนเรชั่น วาย โดยจากการพยากรณ์จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้พนักงานเจเนเรชั่น วายเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก ภาวะผู้นำดังกล่าวมีคุณลักษณะที่สามารถตอบรับกับรูปแบบของการทำงานของพนักงานเจเนเรชั่น วายได้ ซึ่งสอดคล้องกับบทความนำเสนอแนวทางเพื่อการวิจัยของ Suriyankietkaew (2013) ที่มีการกล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 2 ลักษณะนี้ว่า ในสภาพแวดล้อมที่มีความผันผวนสูงและรวดเร็ว การพิจารณาถึงลักษณะทั้ง 2 นี้จะสามารถแสดงถึงขอบเขตศักยภาพที่ขยายกว้างขึ้นในการบริหารจัดการและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้มีประสิทธิภาพมากกว่า และนอกจากการวางแผนพัฒนาในรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว การสร้างความผูกพันภายในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยอื่น ๆ เช่น การสื่อสารด้านวิสัยทัศน์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความผูกพันและการเป็นหนึ่งในสมาชิกองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนเรชั่น วาย เกิดความ

ผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งต่อองค์กรมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถรักษานักงานกลุ่มนี้ไว้ได้ และเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้ว ก็สามารถที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงพร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามที่วางไว้

5.4 ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำ ตามหลักของภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Avery (2004) ซึ่งควรเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดดเด่นยิ่งขึ้น

2. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่อาจไม่มากพอที่จะเป็นตัวแทนของข้อมูลทั้งหมด เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติในสถาบันการเงิน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น เนื่องจากในประเทศไทยมีสถาบันการเงินอยู่เป็นจำนวนมาก และมีความหลากหลายทั้งในเรื่องของพื้นที่ตั้งทำงาน ขนาดองค์กร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงอาจจะยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. งานวิจัยนี้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานในสถาบันการเงิน เจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ควรเก็บกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในเจเนอเรชั่น แซด และอาจขยายพื้นที่ในการเก็บข้อมูลขยายในวงกว้างเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบให้เห็นความต่างของผู้นำในแต่ละพื้นที่ที่ส่งผลต่อการทำงานของแต่ละเจเนอเรชั่น ที่แตกต่างกัน

2. ควรเพิ่มการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนอกเหนือจาก ผู้นำ 4 ลักษณะ

3. ควรขยายเวลาในการศึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและจำนวนมากขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้เจเนอเรชั่น วายนั้นสามารถเป็นตัวแทนได้อย่างเหมาะสม

4. ควรเพิ่มการวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและเห็นความแตกต่างทางด้านความคิดทัศนคติ ภาพรวมการทำงานและประสบการณ์

บรรณานุกรม

- Alongkot Thongwises (2020), Effect Of Transformational Leadership On Employees' Job Satisfaction In A Change Of Oil And Gas Business In Thailand from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3704/1/TP%20GM.018%202020.pdf
- Avery, G.C. & Bergsteiner, H. (2010). Honeybees and Locusts: The Business Case for Sustainable Leadership. (pp. 36-37). Allen & Unwin
- Avery, G.C. (2004). Understanding Leadership: Paradigms and Cases. (pp. 39-40). SAGE
- Boonyada Nasomboon. (2014). The Relationship among Leadership Commitment, Organizational Performance, and Employee Engagement. Journals International Business Research Archives Vol. 7, No. 9 (2014). from <https://ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/view/39782>
- Fenwick Feng Jing, Gayle C. Avery & Harald Bergsteiner. (2010). Organizational climate and performance in retail pharmacies. (งานวิจัยส่วนบุคคล). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/241674519_Organizational_climate_and_performance_in_retail_pharmacies
- Mika Vanhala, Shay S. Tzafirir. (2021). Organisational trust and performance in different contexts. Knowl Process Manag.2021;28:331–344. from <https://doi.org/10.1002/kpm.1681>
- Ngoc Khuong, Thanh Tung, Do Hoang Quoc. (2022). Review of Empirical Research on Leadership and Firm Performance. International Journal of Contemporary Hospitality Management. from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-09-2021-1128/full/html>
- Northouse, P. G. & Lee, M. (2019). Leadership case studies in education (2nd edition). Thousand Oaks, California: Sage.
- Poontharika Jiropas (2019), The Impact Of Leadership Style On Staff's Performance And Job Satisfaction Of Generation Y In The Company. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3179/1/TP%20GM.007%202019.pdf

Sarminah Samad. (2012). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 57. (Pages 1-586 (9 October 2012). from

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812046770>

Suparak Suriyankietkaew, Gayle C. Avery. (2014). Employee satisfaction and sustainable leadership practices in Thai SMEs. *Journal of Global Responsibility*. from

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JGR-02-2014-0003/full/html>

Suparak Suriyankietkaew, Gayle C. Avery. (2016). Sustainable Leadership Practices Driving Financial Performance: Empirical Evidence from Thai SMEs. *Sustainability*, 8(4), 327. from <https://doi.org/10.3390/su8040327>

SUT NGAI AUNG (2020), The Impact Of Transformational Leadership Style On Employees Job Satisfaction In American-Thai Organization from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3566/1/TP%20EM.001%202020.pdf

Walailak Atthirawong, Kaseam Bunnoiko, Wariya Panprung. (2021). Identifying Factors Influencing Visionary Leadership: An Empirical Evidence from Thai Manufacturing Industry. *International Journal of Organizational Leadership* (10), 39-53. From

กัญญาณัฐ แสันทวีสุข. (2561). การศึกษาปัจจัยการพัฒนางานอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ตามแนวคิด Honeybee leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3257>

กาญจน์ดิมา เกษมสวัสดิ์. (2564). ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ชนิดตัวนำ. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4223>

คนธรัตน์ อ้นขวัญเมือง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74434>

- จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563). การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3849>
- ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล. 16 กันยายน 2565, ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 <https://www.thansettakij.com/business/tourism/540602>
- ฐิตาภรณ์ ทูทุมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายเบิวตี้แอนด์เซลล์ (Beauty & Sale) วิทยาลัยศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3846>
- ฐิตินันท์ ประชุมวงษ์. (2559). ภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารความหลากหลายในองค์กร. (งานวิจัยส่วนบุคคล) เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2996>
- ณชารี เอี่ยมสวรรค์ (2562), การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต เจเนอเรชั่น วาย ตามแนวคิด Sustainable Leadership เข้าถึงจาก <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3327/1/TP%20BM.075%202562.pdf>
- ณัฐพร คุรุกุล. (2561). การศึกษาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานตามแนวคิด Honeybee Leadership) ในธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3064>
- ทิพานัน ชัยวนนท์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคล). Retrieved from <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3318>
- ธนพร พงศ์บุญชู. (2559). อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802036268_5772_4256.pdf

- ธนเสถียร ภารดีรุจิรา. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ธนศรดา คงกระพันธ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน : บทบาทการกำกับอิทธิพลส่งผ่านของบรรทัดฐานองค์กรที่สนับสนุนวัฒนธรรมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การการสื่อสารโทรคมนาคมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- รัชชนก รัตนพิบูลย์. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านระบบ สายพานลำเลียงกระเป๋าในเขตกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4666/1/TP%20BM.043%202565.pdf>
- ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:179077
- นโยบายและทิศทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ปี 2566. 3 ตุลาคม 2565. ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566. เข้าถึงจาก <https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2022/10/Slide-policy-66-V.7.pdf>
- บรรณวิทย์ มณีเนตร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในองค์กร การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงลบกับความผูกพันกับองค์กร โดยมีความเครียดจากหัวหน้างานเป็นตัวแปรสื่อ. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก ThaiJo <https://so04.tci-thaijo.org> > article > Download
- บุรพัทธ์ ด่านวิไล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74453>
- ปองภพ มุนินทรกร. (2565). ผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้จัดการ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าหน่วยงาน : กรณีศึกษาธุรกิจครอบครัวขนาดเล็กในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักร. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4830>

- พงษ์เกียรติ แซ่ลิ้ม. (2560). Sustainable leadership: กรณีศึกษาเรื่องภาวะผู้นำยั่งยืนกับธุรกิจครอบครัวขนาดเล็กในอุตสาหกรรมแป้งมันสำปะหลัง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/2247/1/TP%20BM.018%202560.pdf>
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ : กรณีศึกษาผู้ประกอบการกลุ่ม generation Y ในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5302036339_5768_4368.pdf
- พรพิมล บรรลุมงคล. (2561). การวิเคราะห์ห่อภิมาณอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://doi.nrct.go.th> > ListDoi > Download
- พิมสุดา วิสัยกล้า. (2564). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวคิด Sustainable Leadership. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4227>
- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/235379>
- ภัคจิรา ขงกิจเจริญลาภ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแห่งอนาคตในบริษัทมหาชน. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- มงคล พงศ์สัมฤทธิ์ผล. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจสายการบิน ต้นทุนต่ำที่เปิดให้บริการในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable Leadership. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3336>
- มัทรินทร์ ชาญเลขา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทย ฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking). (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3796>

- เมธิษา พันธุ์ชะวงษ์. (2564). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของบุคลากรทางการแพทย์ เจเนอเรชันวายในสถานพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด Sustainable Leadership. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4228>
- ลภัสรดา ไวยกิจจา. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของธุรกิจผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3342>
- วรัตน์ พัชรโนทัย. (2562). ภาวะผู้นำและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวต่างชาติ: กรณีศึกษาธุรกิจผู้ผลิตสินค้าแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3574>
- วัชรินทร์ นิตินจรรวคุณ. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กรตามแนวคิดของ Kincentric กรณีศึกษา : บริษัทระดับโลกในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4229>
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. (งานวิจัยส่วนบุคคล). Retrieved from <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/8691>
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์การ. Journal of Roi Kaensarn Academ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 4(1): มกราคม - มิถุนายน 2562. เข้าถึงจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246209/166345>
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). Retrieved from <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2557/20099.pdf>
- คุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558) บทความทางวิชาการ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ – ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 Scholarly Article: Equilibrium Leadership – Leadership for 21st Century เข้าถึงจาก <https://leader1234.blogspot.com/2015/09/21-scholarly-article-equilibrium.html>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยด้านรูปแบบของภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบและประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

ผู้นำดั้งเดิม	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
1. ผู้นำ/ผู้บริหารของท่านมีอำนาจสูงสุดในการสั่งการ ควบคุม ตัดสินใจ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องรับฟังเหล่าผู้บริหาร	4.59	0.56	สูงที่สุด
2. ผู้นำ/ผู้บริหารของท่านทำการวางแผน จัดการและสังเกตการณ์ ทุกความเป็นไปภายในบริษัทนี้	4.28	0.64	สูงที่สุด
3. ทิศทางการบริหารของผู้นำ/ผู้บริหารเป็นส่วนที่สร้างความสำเร็จให้บริษัท	3.82	0.72	สูง
4. โดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้นำ/ผู้บริหารมักตัดสินใจด้วยตนเอง	3.65	0.65	สูง
5. มุมมองและความคิดของผู้บริหารของท่านมีอิทธิพลต่อบริษัทนี้	3.90	0.58	สูง
6. อำนาจและการควบคุมของผู้นำ/ผู้บริหารของท่านสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท	4.16	0.57	สูง
ภาพรวม	4.07	0.20	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 4.07) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารของท่านมีอำนาจสูงสุดในการสั่งการ ควบคุม ตัดสินใจ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องรับฟังเหล่าผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 4.59) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 รองลงมาคือ ผู้นำหรือผู้บริหารของท่านทำการวางแผน จัดการและสังเกตการณ์ ทุกความเป็นไปภายในบริษัทนี้ (\bar{X} = 4.28) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อำนาจและการควบคุมของผู้นำ/ผู้บริหารของท่านสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท ($\bar{X} = 4.16$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองของผู้นำ/ผู้บริหารของท่านเป็นกุญแจสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน	4.13	0.66	สูง
2. ข้อตกลงระหว่างพนักงานและผู้นำ/ผู้บริหารเป็นสิ่งที่ปกครองดูแลการประพฤติปฏิบัติของพนักงานที่นี่	4.18	0.63	สูง
3. พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทของท่านล้วนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน	4.00	0.73	สูง
4. ผู้นำ/ผู้บริหารของท่านมักจะปรึกษาหารือกับพนักงานเป็นประจำ ก่อนจะตัดสินใจขั้นสุดท้าย	3.83	0.72	สูง
5. ผู้นำ/ผู้บริหารของท่านให้รางวัลแก่พนักงานโดยยึดตามข้อตกลงและความคาดหวังของทั้งคู่	3.89	0.64	สูง
6. วิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหารของท่าน เป็นสิ่งที่ปกครองดูแลการประพฤติปฏิบัติของพนักงาน	3.99	0.59	สูง
ภาพรวม	4.00	0.20	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า ข้อตกลงระหว่างพนักงานและผู้นำ/ผู้บริหารเป็นสิ่งที่ปกครองดูแลการประพฤติปฏิบัติของพนักงานที่นี่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.18$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองของผู้นำ/ผู้บริหารของท่านเป็นกุญแจสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ($\bar{X} = 4.18$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทของท่านล้วนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน ($\bar{X} = 4.00$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์

ผู้นำด้านวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
1. พนักงานในทีมนี้/บริษัทนี้ ได้รับการกระจายอำนาจ (Empowerment)	4.11	0.65	สูง
2. พนักงานล้วนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.15	0.54	สูง
3. ความผูกพันของพนักงานมักมาจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น เพราะพวกเขาทุ่มเทแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนเอง	4.03	0.76	สูง
4. องค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหารของท่านแบ่งปันเรื่องราวต่าง ๆ กับพนักงาน ก่อนผู้บริหารจะตัดสินใจขั้นสุดท้าย	3.88	0.73	สูง
5. ท่านมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหารของท่าน	3.89	0.68	สูง
6. พนักงานมีสิทธิ์ที่จะแสดงความคิดเห็น	4.03	0.64	สูง
ภาพรวม	4.01	0.24	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า พนักงานล้วนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.15$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 รองลงมาคือ พนักงานล้วนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.11$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความผูกพันของพนักงานมักมาจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเพราะพวกเขาทุ่มเทแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.03$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะภาวะผู้นำโดย
 ธรรมชาติ

ผู้นำโดยธรรมชาติ	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
1. ผู้นำ/ผู้บริหารของฉันให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือพนักงานในการเป็นผู้นำและจัดระเบียบตัวเอง	3.98	0.68	สูง
2. ผู้นำ/ผู้บริหารไม่แสดงออกให้เห็นถึงพลังอำนาจที่พวกเขามี พวกเขารู้ว่าควรต้องกระจายอำนาจอย่างไร	4.21	0.63	สูงที่สุด
3. พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.03	0.71	สูง
4. ทุกคนในทีมของท่านล้วนมุ่งมั่นต่อการรับผิดชอบในตนเอง (self-accountability/self-responsibility) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.99	0.74	สูง
5. โดยปกติองค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหารของท่านปล่อยให้พนักงานทำงานกันเป็นทีม โดยร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ และหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.93	0.66	สูง
6. พนักงานทุกคนสามารถแบ่งปันไอเดียความคิดและร่วมกันตัดสินใจได้	4.06	0.63	สูง
ภาพรวม	4.03	0.20	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำโดยธรรมชาติโดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารไม่แสดงออกให้เห็นถึงพลังอำนาจที่พวกเขามี พวกเขารู้ว่าควรต้องกระจายอำนาจอย่างไรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาคือ พนักงานทุกคนสามารถแบ่งปันไอเดียความคิดและร่วมกันตัดสินใจได้ ($\bar{X} = 4.06$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.03$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
1. ผลงานของท่านที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	4.44	0.60	สูงที่สุด
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.44	0.65	สูงที่สุด
3. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	3.99	0.70	สูง
4. ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.67	0.64	สูง
5. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.83	0.65	สูง
ภาพรวม	4.07	0.24	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.07$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ ผลงานของท่านที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.44$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และ 0.60 ตามลำดับ และรองลงมาคือ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.99$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ผลวิเคราะห์
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.48	0.59	สูงที่สุด
2. ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณ	4.21	0.74	สูงที่สุด
3. ท่านอยากมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของบริษัท	3.89	0.73	สูง
4. ท่านพอใจที่จะทำงานที่บริษัทแห่งนี้ ถึงแม้ว่าจะมีงานอื่นที่ท่านสามารถเลือกได้	3.64	0.73	สูง
5. ท่านรู้สึกสบายใจตลอดเวลาที่ทำงานในบริษัทแห่งนี้	3.76	0.65	สูง
6. ท่านรู้สึกว่าการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ควรทำ	3.95	0.68	สูง
7. ท่านรู้สึกว่าการผ่านมารบริษัทแห่งนี้ได้ให้สิ่งต่าง ๆ กับท่านมากมาย และท่านต้องการจะอยู่กับบริษัทต่อไป เพื่อที่จะตอบแทนในสิ่งที่บริษัทได้ให้กับท่าน	4.00	0.72	สูง
8. ท่านเชื่อว่าการทำงานกับบริษัทใดบริษัทหนึ่งไปตลอดเป็นสิ่งที่ท่านควรทำ	3.96	0.80	สูง
9. ด้วยภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบัน ท่านไม่สามารถลาออกจากบริษัทได้	3.25	0.67	ปานกลาง
10. ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อบริษัททำให้คนยอมรับท่าน	3.78	0.66	สูง
11. ท่านจะคงอยู่กับบริษัทแห่งนี้ไปจนกว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าเดิม	3.94	0.64	สูง
12. ถ้าหากท่านต้องไปอยู่บริษัทอื่น ท่านต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับ	3.94	0.67	สูงที่สุด
13. ด้วยสถานะปัจจุบันการหางานใหม่ทำได้ยากสำหรับท่าน	3.97	0.74	สูง
14. ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้ เพราะได้รับผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น	3.93	0.65	สูง
15. ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้ เพราะบริษัทอื่นไม่สามารถให้ผลประโยชน์ได้มากเท่าบริษัทแห่งนี้	3.94	0.73	สูง
ภาพรวม	3.95	0.59	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.95$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกพบว่า ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมาคือ ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณ ($\bar{X} = 4.21$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และข้อสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเชื่อว่าการทำงานกับบริษัทใดบริษัทหนึ่งไปตลอดเป็นสิ่งที่ท่านควรทำ ($\bar{X} = 4.00$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72



ภาคผนวก ข
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 ตารางสรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
1	การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต เจเนอเรชั่น วาย ตามแนวคิด Sustainable Leadership	ณชารี เอี่ยมสุวรรณค์ (2562)	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต เจเนอเรชั่น วาย จำนวน 344 คน	เชิงปริมาณ	ผลคือ งานวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิด Sustainable Leadership โดยพบว่ามี 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน คือ ผลประโยชน์ในระยะยาว การสื่อสารวิสัยทัศน์ในการสร้างเครือข่ายในองค์กร ความไว้วางใจ ความผูกพันของพนักงาน และด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม
2	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแห่งอนาคตในบริษัทมหาชน	ภักจิริยา ยงกิจเจริญลาภ (2565)	ประชากรที่ทำงานบริษัทมหาชน	เชิงปริมาณ	พบว่า มีเพียงภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเพียง 1 ปัจจัย ได้แก่ การบริหารจัดการตนเองที่มีอิทธิพลต่อทั้งผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงาน
3	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา	มัทรินทร์ ชาญเลขา (2563)	พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์	เชิงปริมาณ	คุณลักษณะของภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ เพียงตัวแปรเดียวที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
	พนักงานธนาคารกสิกรไทย ฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking)		(Private Banking) จำนวน 154 คน		
4	ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำ ที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานช่วงอายุเจนเอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ภาวิดา พูลเกิด (2560)	พนักงานที่เกิดในปี พ.ศ. 2523– 2543 หรือมีอายุ ระหว่าง 17-37 ปี ในปี พ.ศ. 2560 ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	เชิงปริมาณ	ผลคือ ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ความกล้า การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี และการรักษาคำมั่นสัญญา มีผลต่อความไว้วางใจในทัศนคติของพนักงานช่วงอายุเจนเอเรชั่น วาย
5	ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	สิริกพร ศรีณรงค์ มินาโตะ (2560)	พนักงานช่วงอายุเจนเอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ได้รับทั้งสิ้น 119 คน	เชิงปริมาณ	ภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ และภาวะผู้นำ 5 ระดับ รวม 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของด้านจิตใจด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานกลุ่ม Gen-Y
6	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย	พิมพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกล (2560)	พนักงานธนาคารกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย จำนวน 385 คน	การวิจัยเชิงสำรวจ	ผลคือ ปัจจัยด้านต่าง ๆ ต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ซึ่งให้เห็นว่า เพศระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน โอกาสในอาชีพ การ

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
					เรียนรู้และพัฒนาการสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ภาวะผู้นำระดับอาวุโส และภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน วิชาการกลุ่มเจเนอเรชั่น วายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
7	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	อัจฉิมา สกุลมงคลลาภ (2561)	พนักงานที่ปฏิบัติงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 284 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า เพศอายุสถานภาพ รายได้ ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรภายในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ
8	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	สาวิตรี คุณวัฒน์ บัณฑิต (2560)	พนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน	เชิงปริมาณ	ผลคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน พบว่า เพศอายุสถานภาพ รายได้ ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
9	การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงาน	จันทร์เพ็ญ ชูเพชร (2563)	พนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งใน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการค้ำึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความ

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
	บริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย		ประเทศไทย จำนวน 255 คน		ผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
10	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในองค์กร การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงลบกับความผูกพันกับองค์กร โดยมีความเครียดจากหัวหน้างานเป็นตัวแปรสื่อ	บรรณวิทย์ มณีเนตร (2557)	พนักงานในฝ่ายผลิตอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 332 คน	เชิงปริมาณ	ผลคือ ความพึงพอใจในองค์กรทั้ง 5 ด้านมีผลทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร การปฏิบัติผู้นำเชิงลบทั้ง 4 พฤติกรรม คือ มีผลทางบวกกับความเครียดจากหัวหน้างาน ความเครียดจากหัวหน้างานมีผลทางลบกับความผูกพันกับองค์กรและการปฏิบัติผู้นำเชิงลบส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรโดยไม่ผ่านความเครียดจากหัวหน้างาน
11	อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน	ธนพร พงศ์บุญชู (2559)	พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 429 คน	เชิงปริมาณ	1.ความเครียดในการทำงานมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน 2. ความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงานและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีส่งผลพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน แต่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน และผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
					เบี่ยงเบน แต่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนไป
12	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน บริษัท อสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร	ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย (2562)	พนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน	เชิงปริมาณ	ความพึงพอใจในงานมีเส้นทางในทางบวกกับภาวะผู้นำที่แท้จริงและความผูกพันต่อองค์กร และรูปแบบผู้นำที่แท้จริงส่งผลในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
13	อิทธิพลภาวะผู้นำของ generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ: กรณีศึกษาผู้ประกอบการกลุ่ม generation Y ในประเทศไทย	พนิดา ไชยแก้ว (2559)	ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย อายุระหว่าง 25 – 40 ปี จำนวน 385 คน	เชิงปริมาณ	มีปัจจัย 3 จาก 6 ปัจจัยจากความมุ่งมั่นต่อแนวคิด IL (Commitment) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จทางธุรกิจได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ: ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด IL, การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม และ การไม่มีอคติ
14	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของ บริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย	จิตติพร วิชิต (2561)	พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่น วายของบริษัท เครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย 160 คน	เชิงปริมาณ	ผลคือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานจากกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
15	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย	คนธรัตน์ อ้นขวัญเมือง (2563)	พนักงานสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เชียงปริมาณจำนวน 157 คน เชียงคุณภาพจำนวน 10 คน	แบบผสม	พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิต
16	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานกรณศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานกลาง	บุรพัทธ์ ด่านวิไล (2563)	พนักงานประจำที่ กฟผ. สำนักงานกลาง เชียงปริมาณ 376 คน เชียงคุณภาพ จำนวน 10 คน	แบบผสม	สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความต่อเนื่องในการจ่ายค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และความมุ่งมั่นและรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า มีอิทธิพลต่อการอยู่ของพนักงาน
17	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย	อริษฐาน ว่องวิวัฒน์ (2561)	พนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งสังกัดสำนักงานใหญ่และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 209 คน	เชิงปริมาณ	ผลคือ ปัจจัยเพศ, อายุการทำงาน, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ลักษณะงาน, และประสบการณ์การทำงานมีผลมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
18	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561)	พนักงานสายงานเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน	เชิงปริมาณ	ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน, ความอิสระในการทำงาน, ความมีเอกลักษณ์ของงาน, ความท้าทายในงาน, และ ผลสะท้อนกลับของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยด้านความคาดหวังในโอกาส, ความก้าวหน้าในการทำงาน และภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีผลสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
19	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics	ชสวร อำนวย (2564)	พนักงานในบริษัท MM Logistics จำนวน 275 คน	เชิงปริมาณ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มากที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านภาระงานที่มากเกินไป
20	การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย	พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561)	พนักงานไทยทั้งหมดในสถานเอกอัครราชทูต จำนวน 15 คน	เชิงคุณภาพ	สาเหตุที่ส่งผลพนักงานไทย เกิดความผูกพันต่อองค์กรคือ สวัสดิการ หัวหน้างาน ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การได้รับความรู้ค่าตอบแทน ชื่อเสียงองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและบุคคลภายนอกหรือผู้มาติดต่อ
21	การวิจัยเชิงปริมาณด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Millennials ของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง	กฤตยา สุขสุคนธ์ (2565)	พนักงานฝ่ายขายของบริษัทประกันภัยรถยนต์แห่งหนึ่งใน	เชิงปริมาณ	ผลคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายขาย ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความ

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
			กรุงเทพมหานคร จำนวน 145 คน		เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อผลประโยชน์ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร
22	ผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้จัดการที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าหน่วยงาน : กรณีศึกษารัฐกิจครอบครัวขนาดเล็กในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักร	ปองภพ มุนินทร์กร (2565)	จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 30 คน	เชิงคุณภาพ	พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการของกรณีศึกษาประกอบด้วยปัจจัยที่กล่าวในงานวิจัย และผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้าหน่วยงานในแง่ของ เวลา คุณภาพของงาน กำลังใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
23	การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวคิด Sustainable Leadership	พิมสุดา วิสัยกล้า (2564)	พนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 323 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ปัจจัยด้านการดูแลและรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการด้วยตนเอง ด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ และด้านความผูกพันของพนักงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ สำหรับด้านผลประโยชน์ในระยะยาว ด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การแบ่งปัน และรักษาความรู้ ความไว้วางใจ และความผูกพันของพนักงาน มีผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
24	ภาวะผู้นำและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวต่างชาติ: กรณีศึกษาธุรกิจผู้ผลิตสินค้าแห่งหนึ่ง	วรัศม์ พัทธโนทัย (2562)	พนักงานสัญชาติไทย จำนวน 115 คน และพนักงานชาวต่างชาติ จำนวน 123 คน	เชิงปริมาณ	ผลคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม หากศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานชาวไทยและชาวต่างชาติพบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพนักงานชาวไทย สำหรับพนักงานต่างชาติพบว่ามีเพียงปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
25	ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ไคเซด กรุ๊ป (ประเทศไทย)	เอมอร จันทบุลย์ (2560)	พนักงานบริษัท ไคเซด กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำนวน 427 คน	เชิงปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหารคนไทยและคนญี่ปุ่น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ แบบ

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
					ผู้ป่วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและด้านการบริหารแบบผู้ป่วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
26	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจนเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562)	เภสัชกรเจนเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 258 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า 5 ตัวแปรที่มีส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรโดยมีดังนี้ บรรยากาศในองค์กร, โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน, รูปแบบภาวะผู้นำ, คุณภาพชีวิต และการบริหารค่าตอบแทน โดยองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่บรรยากาศในองค์กรเป็นที่หนึ่งและส่วนที่รองลงมาคือโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน และภาวะผู้นำ, คุณภาพชีวิต, การบริหารค่าตอบแทนตามลำดับ
27	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่ม เจเนอเรชั่น วาย	พิมพิพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์ วรา สกุล (2560)	ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย 387 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในอาชีพ ตำแหน่งงาน การสื่อสาร การเรียนรู้รวมถึงการพัฒนา และเพศ มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเนอเรชั่น วายอย่างมีนัยสำคัญ
28	การวิเคราะห์ห่อภิมาณอิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน	พรพิมล บรรลุ มงคล(2561)	งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การวิเคราะห์ห่อภิมาณ	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
	โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ		ความผูกพันต่อองค์กรและสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับการตีพิมพ์ระหว่างปี 2546 – 2560 จำนวน 42 เรื่อง		
29	การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2552)	ภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 278 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะภาวะผู้นำ ปัจจัยในด้านบทบาทภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านพฤติกรรมของรูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรขนาดเล็กและใหญ่ ส่วนปัจจัยด้านบทบาทภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำส่งผลต่อผลการทำงานของพนักงาน
30	The Impact Of Leadership Style On Staff's Performance And Job Satisfaction Of Generation Y In The Company	Poontharika Jiropas (2019)	The sample size is 5 respondents	Qualitative (เชิงคุณภาพ)	Leadership has insignificantly impact on staffs' performance in which performance depend staffs' personal responsibility and effort. Effective leadership could increase satisfaction and effort to work among staffs as well as relationship with their leaders in order to get good outcome
31	The Impact Of Transformational Leadership Style On Employees Job	SUT NGAI AUNG (2020)	The informants will be selected from the leading team and full-	Qualitative-in-depth	The outcomes show that in American-Thai organization is used transformational leadership, primarily intellectual stimulation frequently. Then,

ลำดับ	หัวข้อ	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
	Satisfaction In American-Thai Organization		time employees except for the leader. (8 employees)	interview (เชิงคุณภาพ)	findings, recommendations and limitations of this paper will be discussed.
32	Sustainable Leadership Practices Driving Financial Performance: Empirical Evidence from Thai SMEs	Suparak Suriyankietkaew, Gayle C. Avery (2016)	ผู้จัดการของธุรกิจ SMEs ในประเทศไทย จำนวน 439 คน	เชิงปริมาณ	พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ แรงงานสัมพันธ์ การให้คุณค่ากับพนักงาน การมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมถึงการแบ่งปันวิสัยทัศน์ มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวในเชิงบวก
33	Effect Of Transformational Leadership On Employees' Job Satisfaction In A Change Of Oil And Gas Business In Thailand	Alongkot Thongwises (2020)	The 25 interviewees will be selected from an employee who are working in oil and gas company in Thailand.	Qualitative (เชิงคุณภาพ)	From the study found that transformational leadership can improve level of job satisfaction of employee who are working oil and gas.
34	A Study Of Employee Engagement Analysis And Improvement Within An Organization	Radchadaporn Thukjeen (2020)	Three members who are main responsible persons directly with employee engagement activities.	Qualitative (เชิงคุณภาพ)	Based on the results, root causes of ABC disengagement are misunderstanding regarding employee engagement and employee satisfaction, lacking of leadership, engagement activities are not reflected to Four Intrinsic Rewards and people in the organization do not realize the importance of employee engagement

ภาคผนวก ค

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง

	COE No. MU-CIRB 2023/093.0706
Mahidol University Central Institutional Review Board	
<i>Certificate of Exemption</i>	
Title of Project: A Study on Leadership Styles Influencing Work Efficiency and Organizational Engagement of Generation Y Employees in Bangkok Financial Institutions	
Protocol Number: MU-CIRB 2023/132.1904	
Principal Investigator: Miss Piyapom Saetang	
Affiliation: College of Management, Mahidol University	
Co- Investigators: Asst. Prof. Dr. Suparak Suriyankietkaew	
The criteria of Exemption: Research involving the use of survey procedures:	
<ul style="list-style-type: none"> - Recorded information CANNOT readily identify the subject (directly or indirectly/linked) OR - Any disclosure of responses outside of the research would NOT place subject at risk (criminal, civil liability, financial, employability, educational advancement, reputation) 	
<p>MU-CIRB is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)</p>	
Date of Determination: 7 June 2023	
Signature of Chairperson:	
	(Associate Professor Dr. Penchan Pradubmook Sherer) MU-CIRB Chair
<hr/> <p><i>MU-CIRB Address: Office of the President, Mahidol University, 4th Floor, Room Number 411 999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhonpatham 73170, Thailand Tel: 66 (0) 2849 6224, 6225 Fax: 66 (0) 2849 6224 E-mail: mucirb@gmail.com Website: http://www.sp.mahidol.ac.th</i></p>	
Page 1 of 1	

ภาคผนวก ง

สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program

		Completion Date 16-Apr-2023 Expiration Date 16-Apr-2027 Record ID 55437358
This is to certify that:		
Piyaporn Saetang		
Has completed the following CITI Program course:		
Human Subjects Research (Curriculum Group)		
Student Social, Behavioral & Humanity Research (Course Learner Group)		
1 - Basic Stage (Stage)		
Under requirements set by:		
Mahidol University		
		Not valid for renewal of certification through CME.
		 Collaborative Institutional Training Initiative 101 NE 3rd Avenue, Suite 320 Fort Lauderdale, FL 33301 US www.citiprogram.org
Verify at www.citiprogram.org/verify/?wb6eff36d-8fcf-4acc-b41d-4ea923457aca-55437358		