



จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ETHICS CLIMATE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND TRANSFORMATIONAL

LEADERSHIP AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF GENERATION Y

EMPLOYEES OF PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK METROPOLIS

ณัฐวัฒน์ จันทร์ชินภัทร

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ETHICS CLIMATE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING ORGANIZATION
COMMITMENT OF GENERATION Y EMPLOYEES OF PRIVATE COMPANIES
IN BANGKOK METROPOLIS



A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ของ

ณัฐชรัตน์ จันทร์ชินภัทร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ธีระวี อนันตจักรกุล)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด)

ชื่อเรื่อง	จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ณัฐชรัตน์ จันทรีชินภัทร
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ระวี อนันต์อัศวกุล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ซึ่งทุกด้านมีผลในทิศทางเดียวกัน 2) จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านยึดหลักการ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีผลในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านการมุ่งเน้นองค์กร มีผลในทิศทางตรงกันข้าม 3) จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง มีผลในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมุ่งเน้นองค์กร มีผลในทิศทางตรงกันข้าม

คำสำคัญ : 1.จริยธรรมในองค์กร2.วัฒนธรรมองค์กร3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง4.ความผูกพันต่อองค์กร5.พนักงานGeneration Y

Title	ETHICS CLIMATE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF GENERATION Y EMPLOYEES OF PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK METROPOLIS
Author	NATTACHARAT CHANCHINNAPAT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Karnrawee Anuntaakarakul

The purposes of this research were as follows: to study the ethical climate , organizational culture, and transformational leadership affecting the organizational commitment of Generation Y employees of private companies in the Bangkok metropolitan area. The results of the research were as follows: 1) Ethical climate, organizational culture and transformational leadership affecting the organizational commitment(Affective commitment) included Individualized consideration, Intellectual stimulation, charismatic leadership and constructive culture overall in a positive relationship. 2) Ethical climate, organizational culture, and transformational leadership affecting the organizational commitment(Continuance commitment) included individualized consideration, intellectual stimulation, principles, constructive culture and charismatic leadership were positively related and egoism was negatively related. 3) Ethical climate, organizational culture, and transformational leadership affected the organizational commitment(Normative commitment) included intellectual stimulation, individualized consideration and an aggressive defensive culture were positively related and inspiration motivation and the factor of egotism was negatively related.

Keyword : 1.Ethical Climate2.Organizational Culture3.Transformational
Leadership4.Organizational Commitment5.Generation Y Employees

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ระวี อนันตจักรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความ ถูกต้องและสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด และอาจารย์ ดร. สันติ เต็มประเสริฐ สกุล ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ และ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อเสนอแนะ ต่างๆ และคำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ให้ความรู้ และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย รวมถึงขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตสาขาการจัดการ (ในเวลาราชการ) รุ่น 18 สำหรับคำแนะนำ มิตรภาพ และความช่วยเหลือมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่า และให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การเก็บข้อมูลครั้งนี้สามารถนำไปดำเนินการวิจัยจนสำเร็จ สมบูรณ์ได้

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ซึ่งเป็นบิดา และมารดาที่เห็นความสำคัญของการ ศึกษา และส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีการศึกษาที่ดี คอยช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ และเป็นกำลังใจให้ ผู้วิจัยเสมอมา รวมทั้งญาติพี่น้องทุกคนที่ให้คำแนะนำที่มีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับ นี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ณัฐวัฒน์ จันทร์ชินภัทร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานงานวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร.....	12
1.1 ความหมายของจริยธรรม.....	12
1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร	13
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	17

2.1 ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร	17
2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	18
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	19
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	25
3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	25
3.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	25
3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	26
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	32
4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	32
4.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	33
4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	34
5. ข้อมูลเกี่ยวกับ Generation Y	36
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	37
6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ.....	40
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	42
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	42
1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	42
1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	42
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	43
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	48
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	50

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	50
4.1 การจัดกระทำข้อมูล	50
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	51
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5.1 ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย	52
5.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test)	53
5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร	61
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	64
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	67
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	70
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน	72
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	102
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย	102
ความมุ่งหมายของการวิจัย	102
สมมติฐานในการวิจัย	102
วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย	103
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	103
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	103

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	103
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	103
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	104
การวิเคราะห์ข้อมูล	105
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
อภิปรายผลการวิจัย.....	114
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	118
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	120
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก.....	124
ประวัติผู้เขียน.....	138

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	62
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน Generation Y	64
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	67
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	70
ตาราง 6 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของ บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test	73
ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test	74
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe .	75
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)	76
ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Fisher's Least significant difference (LSD)	77
ตาราง 11 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test ..	78

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test.....	79
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe	80
ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)	81
ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	82
ตาราง 16 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test..	83
ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test.....	84
ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)	85
ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Fisher's Least significant difference (LSD).....	86
ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Fisher's Least significant difference (LSD).....	87

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านจิตใจ	89
ตาราง 22 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมกับจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามรายด้าน . 90	
ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านการคงอยู่.....	92
ตาราง 24 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม กับจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามรายด้าน.....	94
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	96
ตาราง 26 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม กับจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามรายด้าน.....	98
ตาราง 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3.....	100
ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4-6.....	101

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพประกอบ 2 แสดงส่วนประกอบของจริยธรรมในองค์กร	16



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ทั้งด้าน การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งรวมถึงค่านิยมและเทคโนโลยี ในด้านสังคมนั้นเกิดจากความหลากหลายในเชิง พฤติกรรมของประชากรอย่างเห็นได้ชัด พฤติกรรมที่หลากหลายดังกล่าวมาจากการเกิดต่างยุค ต่างสมัยกัน บางครั้งเกิดความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความล้มเหลวในการสื่อสาร การ ทำงานร่วมกัน หรือ การบริการ ความแตกต่างในช่วงวัยของประชากรเป็นปัจจัยสำคัญ การเข้าใจ ในความแตกต่างระหว่างช่วงวัยจะช่วยให้เข้าใจคนแต่ละคนในสังคมมากยิ่งขึ้น สังคมย่อมจะ เกิดการประนีประนอมมากกว่าเดิม

โครงสร้างสัดส่วนของประชากรในประเทศไทย Generation Y เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด ซึ่งมี จำนวนกว่า 19 ล้านคนในปัจจุบัน (คิดเป็น 28% ของประชากรรวม) Generation Y (The Millennial) หรือ เจน วาย คือ ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป็นผู้ที่เกิดในยุคที่มี โทรศัพท์เคลื่อนที่ คอมพิวเตอร์ และ อินเทอร์เน็ต มีการระบุปีเกิดของคนรุ่นนี้ว่าเกิดช่วงปี 2523- 2540 (อายุ 21-38 ปี) เป็นผู้ที่ชอบเทคโนโลยี ชอบความเร็ว ทันทีทันใด ไม่ชอบรอนาน ชอบสีสัน สดใส บรรยากาสนุกสนาน ชอบให้เอาอกเอาใจ มีลักษณะเฉพาะตัว ความเป็นตัวเองสูง ความ อดทนต่ำ อยากรู้อยากเห็น ทำทนายกฎระเบียบ ทะเยอทะยาน ชอบการเปลี่ยนแปลง กระตือรือร้น มองโลกในแง่ดีมาก มีความคิดสร้างสรรค์ มั่นใจในตัวเองสูง ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า ต้องการความ เป็นอิสระ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ อย่างไรก็ดีกลุ่ม Generation Y ใน 10-20 ปีข้างหน้า จะทวีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ(Themomentum, 2017, 1) เพราะอยู่ใน วัยที่กำลังเติบโตด้านหน้าที่การงาน และยังเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศคิดเป็น 50% ของ แรงงานทั้งระบบ (38 ล้านคน) (ฐานเศรษฐกิจ, 2560, 1)

ทรัพยากรมนุษย์เสมือนเป็นกลไกสำคัญที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ การที่ องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นเกิดจากพนักงานในองค์กร ถ้าพนักงานมีความเต็ม ใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ได้อย่าง รวดเร็ว ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานก็คือ การสร้างให้ พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อความอยู่ รอดขององค์กร เป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของ

ความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร ถ้าหากพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่

การสร้างความผูกพันของกลุ่มคนทำงาน Generation Y ให้มีต่อองค์กรจึงเป็นความท้าทายขององค์กรที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการบริหารพนักงานให้สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของพนักงานกลุ่มนี้ ผู้นำในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อการสร้างขวัญกำลังใจ การดึงดูด และรักษาพนักงานกลุ่มนี้ให้คงอยู่กับองค์กร ผู้นำจึงต้องแสวงหากระบวนการบริหารเพื่อสามารถพัฒนาศักยภาพ และดึงดูดความสามารถของพนักงานกลุ่มนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์กรซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อย ก็จะมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต เพื่อเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป ทำให้ผู้ร่วมงานจะต้องมีการเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยเรียนรู้ได้จากผู้นำ เพื่อนร่วมงานหรือมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มขึ้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นการใช้บรรทัดฐานความเชื่อหลักของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ โดยจะมีความเชื่อที่เป็นอย่างเดียวกันหรือเหมือนกันและใช้เป็นบรรทัดฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ หล่อหลอมให้สมาชิกมีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และมีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อองค์กรของตน

จริยธรรมในองค์กรเป็นการกำหนดมาตรฐาน และระเบียบในการปฏิบัติงานทางคุณธรรมขององค์กร เพื่อให้พนักงานยึดมั่น และถือปฏิบัติ องค์กรที่มีจริยธรรมจะทำให้มีบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่เคารพกันและกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับในความรู้ความสามารถ เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นมิตรและอบอุ่น ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากความสำคัญของบทบาทผู้นำต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการเพื่อรองรับกับลักษณะนิสัยของพนักงานกลุ่ม Generation Y ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่จะหล่อหลอมพนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และความสำคัญของจริยธรรมในองค์กรที่จะสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาถึงปัจจัยแต่ละด้านของจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือหัวหน้างานได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะ Generation Y เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละปัจจัยในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน Generation Y อายุระหว่าง 21-38 ปีของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน Generation Y อายุระหว่าง 21-38 ปีของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน อ้างจาก (กัลยา วาณิชบัญชา, 2545, 4) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเจาะจงทำการเลือกตัวอย่างจากกรุงเทพชั้นใน เนื่องจากมีบริษัทเอกชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งมี

ทั้งหมด 21 เขต (กองควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร, 2544, 4)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยการจับฉลากจากกรุงเทพชั้นในที่มีทั้งหมด 21 เขต ออกมา 4 เขต ได้แก่ เขตสาทร เขตวัฒนา เขตปทุมวัน และเขตปทุมวัน

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 กลุ่มละเท่าๆกัน 100 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ขั้นตอนที่ 4 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงาน Generation Y อายุระหว่าง 21-38 ปี ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพชั้นใน ที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ที่เต็มใจและยินดีให้ข้อมูลจนครบ 400 ชุด โดยถามความสมัครใจก่อนแจกแบบสอบถามให้ตอบ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 21-26 ปี

1.1.2.2 27-32 ปี

1.1.2.3 33-38 ปี

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 รายได้ต่อเดือน

1.1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

1.1.4.2 20,001 - 25,000 บาท

1.1.4.3 25,001 บาทขึ้นไป

1.2 จริยธรรมในองค์กร

1.2.1 มุ่งเน้นองค์กร

1.2.2 มุ่งเน้นพนักงาน

1.2.3 ยึดหลักการ

1.3 วัฒนธรรมองค์กร

1.3.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์

1.3.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ปกป้อง

1.3.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบเชิงรุก-ปกป้อง

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

1.4.3 การกระตุ้นทางปัญญา

1.4.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ

2.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่

2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่เกิดในยุค Generation Y (The Millennial) หรือ เจน วาย คือ ผู้ที่เกิดช่วงปี 2523-2540 (อายุ 21-38 ปี)

2. จริยธรรมในองค์กร หมายถึง บรรทัดฐานที่ถูกกำหนดโดยการวิเคราะห์ทางเลือกทางจริยธรรมของบุคคลในองค์กรนั้นๆ โดยมีการแสดงถึงสิ่งทีบุคคลจะทำเมื่ออยู่ในองค์กร เป็นการสะท้อนบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรนั้น ประกอบด้วย มุ่งเน้นตนเอง (Egoism) มุ่งเน้นส่วนรวม (Benevolence) และยึดหลักการ (Principle)

2.1 การมุ่งเน้นองค์กร (Egoism) หมายถึง การที่องค์กรนั้นที่จะตอบสนองความต้องการขององค์กร ไม่สนใจในความต้องการของพนักงาน มีพฤติกรรมและทางเลือกในการตัดสินใจที่สร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรเท่านั้น จะมุ่งสนใจในการหาวิธีการสร้างผลกำไรสูงสุดให้แก่องค์กร ไม่สนใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร และองค์กรมีบรรทัดฐานที่เน้นการตัดสินใจโดยคำนึงถึงต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายเป็นหลัก

2.2 การมุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) หมายถึง การที่องค์กรนึกถึงผลประโยชน์ส่วนร่วม คำนึงถึงความสุขหรือความพึงพอใจของพนักงาน โดยมีบรรทัดฐานในการส่งเสริมความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานในองค์กร กระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจและการกระทำ จะเลือกทางเลือกที่สร้างผลตอบแทนสูงสุดให้กับทุกคนในองค์กร และมีความสนใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สวัสดิการต่างๆ ของทุกคนในองค์กร

2.3 ยึดหลักการ (Principle) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือข้อตกลงร่วมกันในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีบรรทัดฐานในการแสดงพฤติกรรมโดยยึดตามกฎระเบียบ แบบแผน และนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้เป็นหลัก และถ้าไม่ปฏิบัติตามก็จะเป็นที่ยอมรับในองค์กร

3. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรทัดฐานความเชื่อหลักของสมาชิกในกลุ่มที่เป็นเกณฑ์การแบ่งวัฒนธรรมแต่ละแบบ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรจะมีความคิดความเชื่อที่เป็นอย่างเดียวกันหรือเหมือนกันและใช้เป็นบรรทัดฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมายขององค์กร สนับสนุนให้มีการแสดงออกของการทำงานในทางที่สร้างสรรค์ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ

จัดอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานทุกคนให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.2 วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง (Passive-Defensive Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่คล้ายตามและปฏิบัติเหมือนคนส่วนใหญ่ในองค์กร เพื่อที่จะพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบและแบบแผนที่วางไว้ มีการปกครองตามลำดับชั้น ซึ่งการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ และมีมาตรการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานผิดพลาด แต่จะไม่ให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานสำเร็จ

3.3 วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง (Aggressive-Defensive Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานมักแสวงหาอำนาจ หน้าที่ให้สูงขึ้น แข่งขันกันเป็นผู้ชนะ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในองค์กร การปฏิบัติงานจะใส่ใจรายละเอียดเพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์แบบ และมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พอใจหรืออคติอย่างชัดเจนกับผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่าง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำสามารถที่จะมีอิทธิพลจูงใจและเปลี่ยนแปลงให้พนักงานปฏิบัติงานได้มากขึ้น รวมทั้งพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma Leadership: CL) หมายถึง ผู้นำที่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแก่พนักงาน มีการแสดงออกให้เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ อีกทั้งยังมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นเมื่อได้ร่วมงาน พนักงานจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ผู้นำตามลักษณะนี้จะรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง ผู้นำที่จะประพฤติในทางที่จูงใจให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจ โดยการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกที่กระตือรือร้นในการทำงาน อีกทั้งผู้นำจะส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกในการทำงาน

4.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง ผู้นำที่กระตุ้นพนักงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาในองค์กร มีการกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข ซึ่งมีการคิดและแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ

4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง ผู้นำที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพนักงาน ให้การดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษากับพนักงานเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และปฏิบัติกับพนักงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พนักงานที่มีความรู้สึกดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกคนหนึ่งและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งเห็นด้วยกับสิ่งที่องค์กรกำลังปฏิบัติอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ

5.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร และรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้จำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

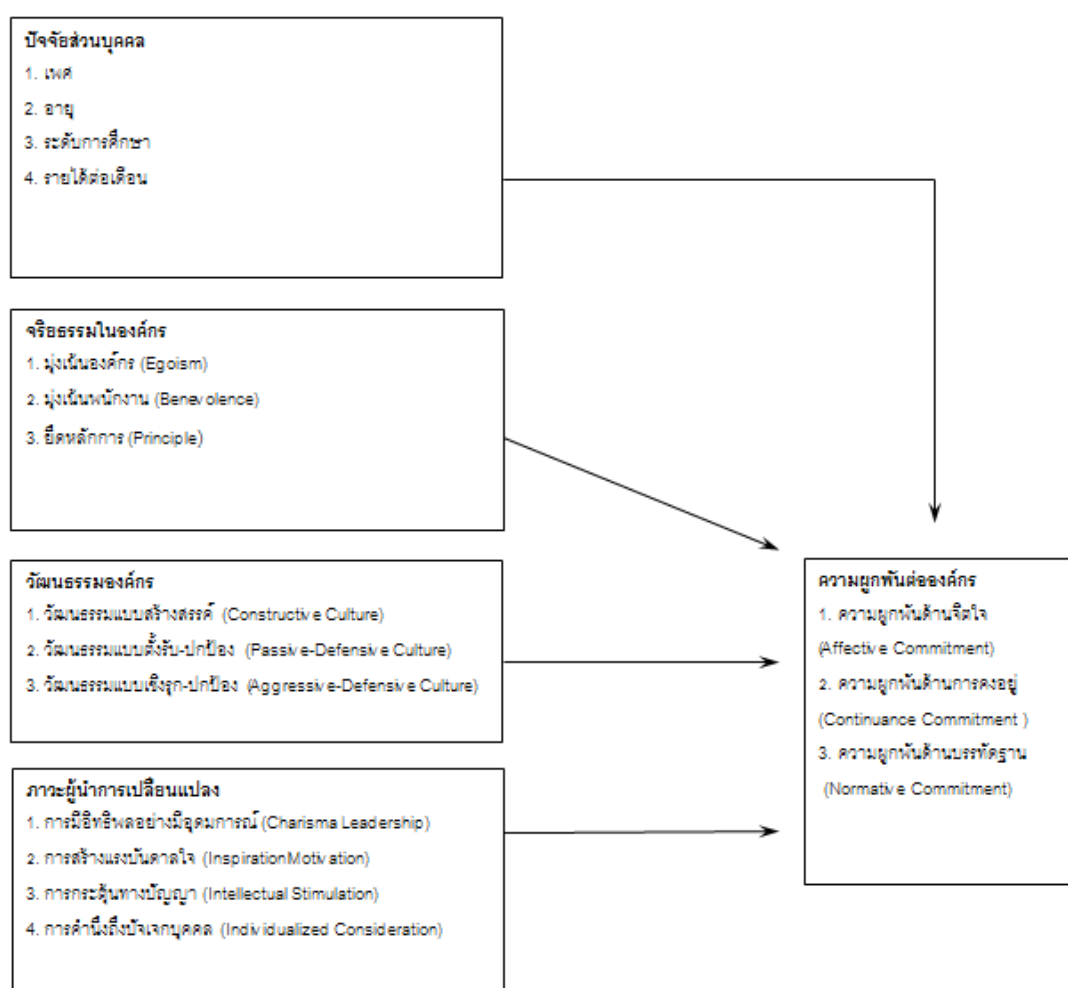
5.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร จะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานของสังคมและค่านิยมส่วนบุคคลว่าผู้ที่ย้ายงานบ่อยๆ เป็นผู้ที่ขาดความจงรักภักดี ไม่น่าเชื่อถือ และขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่ต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานต่างกัน
4. จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านจิตใจ
5. จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านการคงอยู่
6. จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร
 - 1.1 ความหมายของจริยธรรม
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.1 ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 3.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อมูลเกี่ยวกับ Generation Y
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

1.1 ความหมายของจริยธรรม

“จริยธรรม” มาจากคำว่า จริยะ หมายความว่า ความประพฤติดีหรือกริยาที่ควรประพฤติปฏิบัติ และคำว่า ธรรมะ หมายความว่า คุณความดี เมื่อทั้งสองคำมารวมกันจะเป็นคำว่า “จริยธรรม” หมายถึง การที่ประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม จริยธรรมมีความหมายหลายแบบ โดยผู้ที่ศึกษาได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน ไว้ดังนี้

(ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์, 2556, 12) กล่าวไว้ว่า จริยธรรม (Ethics) คือ หลักการประพฤติที่ดีงาม จะสอดคล้องกับหลักศีลธรรมทางพุทธศาสนา ซึ่งจะทำให้เกิดความสงบสุขแก่ตนเองและผู้อื่น ผู้ที่มีจริยธรรมมักจะเป็นผู้ที่รู้จักคิดไตร่ตรองได้ว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรที่จะทำ รวมถึงจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ฉะนั้น ผู้ที่ปฏิบัติตนอยู่ในหลักจริยธรรมก็จะทำให้เกิดความเจริญและความสงบสุขในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

จริยธรรมในองค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมที่ควรถือไว้เป็นหลักปฏิบัติ ดังนี้

1. หลักจริยธรรมไทย คือ มีการคำนึงถึงเกียรติภูมิ และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย
2. หลักจริยธรรมสากล คือ ประเทศต่างๆ ให้ความร่วมมือ และสามารถพึ่งพาอาศัยกันและกัน ฉะนั้นประเทศไทยไม่ได้อยู่ในสังคมโลกอย่างโดดเดี่ยวทำให้บางเรื่องจะต้องนำหลักปฏิบัติมาตรฐานสากลมาประยุกต์กับหลักปฏิบัติแบบไทย ทำให้มีความเหมาะสมที่สุดและสามารถปฏิบัติได้จริง ซึ่งหลักจริยธรรมสากลในองค์กร มีดังนี้

2.1 สิ่งที่ผู้บริหารปรารถนาจะให้พนักงานขององค์กร คือ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการควบคุมตนเอง มีดุลพินิจที่ดี มีจิตใจที่เปิดกว้าง และซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย มีความซื่อตรงต่อหน้าที่

2.2 สิ่งที่พนักงานปรารถนาที่จะได้จากผู้นำ คือ มีความเคารพนับถือและมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามความเหมาะสม มีความเป็นธรรม มีน้ำใจ และถนอมน้ำใจลูกน้อง มีความสามารถในการกระตุ้นและให้กำลังใจพนักงาน มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยผลงาน มีความพร้อมในการช่วยเหลือลูกน้อง มีเวลาร่วมให้กับพนักงาน มีมารยาท มีอัธยาศัยดี และมีความกล้าในการตัดสินใจ

2.3 สิ่งที่เพื่อนร่วมงานต้องการจากกันและกัน หากปฏิบัติได้จะมีผลต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเน้นผลงานของทีมในองค์กรเป็นสำคัญ ก็จะทำให้งานขององค์กรมี

ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น คือ มีความซื่อสัตย์ต่อทีม มีความร่วมมือ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อกัน มีใจที่เปิดกว้าง รับฟังซึ่งกันและกัน สำนึกในการปฏิบัติและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เมื่อร่วมงานกับผู้อื่น และมีความถ่อมตน

2.4 สิ่งที่คุณคณภายนอกปรารถนาจะได้รับจากผู้ให้บริการขององค์กร คือ มีความเคารพนับถือผู้อื่น มีความโปร่งใส มีความเป็นธรรม มีน้ำใจ มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ และรู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ

(สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2549, 13)กล่าวไว้ว่า จริยธรรมมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. จริยธรรมที่จะต้องคิดหาเหตุผลเข้ามาช่วยในการตัดสินใจว่าจะกระทำสิ่งนั้นๆหรือไม่กระทำ

2. จริยธรรมที่จะรู้สึกทางจิตใจ เป็นการศึกษาค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึกชอบ และความรู้สึกไม่ชอบที่เกิดจากบุคคลนั้น

3. จริยธรรมที่แสดงออกมาภายนอก เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อ และความมีน้ำใจ เป็นต้น

(ชัยพร วิชชาวุธ, 2531, 13) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ด้านจริยธรรมในจรรยาบรรณการถือเป็นหลักการ (Principle) ที่บุคคลควรยึดถืออยู่เสมอในการตัดสินใจกระทำการใด การหนึ่ง ซึ่งควรจะต้องคิดไตร่ตรองถึงความดี ความเลว และความถูกต้อง ความผิด ว่าควรที่จะกระทำหรือไม่ควรที่จะกระทำ ดังนั้น หากพนักงานในองค์กรมีจริยธรรมจะทำให้เกิดสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. เกิดความน่าเชื่อถือ

2. พนักงานมีความทุ่มเท ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และผลงานก็จะออกมาดี

3. เกิดภาพลักษณ์ที่ดี มาจากความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งจริยธรรมของแต่ละบุคคลอาจถูกกำหนดด้วยกฎหมาย ความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลนั้น

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

(Webber, 2007, 13) อ้างอิงจาก Victor and Cullen.1988 กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจริยธรรมที่มีอยู่ในองค์กรถูกกำหนดโดยการวิเคราะห์ทางเลือกทางจริยธรรมของบุคคลในองค์กรนั้นๆ ซึ่ง Victor และ Cullen ได้จำแนกเป็นสองหมวดหมู่ คือ บรรทัดฐานทางจริยธรรม และประเด็นทางจริยธรรม โดยบรรทัดฐานทางจริยธรรม ประกอบด้วย มุ่งเน้นองค์กร (Egoism) มุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) และยึดหลักการ (Principle) ส่วนประเด็นทางจริยธรรม ประกอบด้วย บุคคล (Individual) องค์กร (Local) และสังคม (Cosmopolitan) โดย

Victor และ Cullen อิงตามทฤษฎีกรอบทางจิตวิทยาของขั้นตอนการพัฒนาคุณธรรมของ Kohlberg ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ทางจริยธรรม และกรอบทางสังคมวิทยาของ Merton มีรายละเอียดดังนี้

1. บรรทัดฐานทางด้านจริยธรรม (Ethical criteria) นักปรัชญาและนักวิจัยองค์กรมีการแบ่งแยกทิศทางการจริยธรรมโดยใช้ทั้ง 3 ประเภท คือ มุ่งเน้นองค์กรมุ่งเน้นพนักงาน และยึดหลักการ ว่าเป็นการจำแนกประเภททางจริยธรรมที่แตกต่างกัน มีความโดดเด่นและครบถ้วนเพียงพอสำหรับวัตถุประสงค์ในการกำหนดสภาพแวดล้อมทางจริยธรรมในองค์กรที่เป็นทางการ ซึ่งบรรทัดฐานทางจริยธรรมมีความหมาย ดังนี้

1.1 มุ่งเน้นองค์กร (Egoism) คือ มุมมองที่บอกว่าองค์กรนั้นประพฤติตนโดยเน้นที่จะตอบสนองความต้องการขององค์กร ไม่สนใจในความต้องการของพนักงานและผู้อื่น มีพฤติกรรมและการเลือก ทางเลือกในการตัดสินใจที่สร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรเท่านั้น ซึ่งมุมมองนี้มักถูกแบ่งออกเป็น ความต้องการเป็นเหตุเป็นผลระยะยาว และความต้องการชั่วคราวระยะสั้น คนอาจจะมองว่ามุ่งเน้นองค์กรนี้เห็นแก่ตัวและเป็นวัตถุนิยมแต่นักทฤษฎีมองว่าเป็นการจัดลำดับตามความเป็นจริงหรือการเน้นปฏิบัติ

1.2 มุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) คือ ทฤษฎีที่ตามผลประโยชน์ส่วนร่วม ผลประโยชน์ในที่นี้มักเป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงความสุขหรือความพึงพอใจของพนักงานและผู้อื่น มีความสนใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การทำดีเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น มีความเมตตากรุณาและคุณธรรมของแนวโน้มสำหรับการกระทำเพื่อประโยชน์ของพนักงานและผู้อื่น

1.3 ยึดหลักการ (Principle) คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมไม่มุ่งเน้นที่จะทำให้สังคมดีขึ้น แต่เน้นการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือข้อตกลงร่วมกันของสังคม การกระทำต่างๆจะคำนึงถึงความถูกต้องโดยยึดหลักการของสังคมที่กำหนดไว้เป็นเครื่องตัดสินใจการกระทำ

2. ประเด็นทางจริยธรรม (Locus of Analysis) คือ บทบาทการแสดงพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับสภาพแวดล้อม ได้แก่ การแสดงพฤติกรรมในระดับบุคคล (Individual) การแสดงพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมเมื่ออยู่ในระดับองค์กรหรือหมู่คณะ (Local) และ การแสดงพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมเมื่ออยู่ในระดับสังคมโดยรวม (Cosmopolitan) ดังนั้นในระดับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน บุคคลตามประเภทที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่ กลุ่มมุ่งเน้นองค์กร (Egoism) กลุ่มมุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) และกลุ่มยึดหลักการ

(Principle) จะมีการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมในระดับที่ตนเองอยู่แตกต่างกันมากขึ้น กล่าวคือ

2.1 บุคคล (Individual) คือ ตัวแทนของบุคคลที่อ้างถึงบรรทัดฐานหรือความรู้สึกรู้จักจากภายใน เป็นการตัดสินใจตามความคิดเห็นส่วนบุคคล แสดงค่านิยมและความเชื่อของตนเอง

2.2 องค์กร (Local) คือ สิ่งที่บุคคลจะทำเมื่ออยู่ในองค์กร เป็นการอ้างถึงถึงองค์กร

2.2.1 กลุ่มมุ่งเน้นองค์กร (Egoism) ในระดับองค์กร จะมุ่งสนใจในการหาวิธีการสร้างกำไรสูงสุดให้แก่องค์กร ไม่สนใจในสวัสดิความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร องค์กรมีบรรทัดฐานที่เน้นการตัดสินใจโดยคำนึงถึงต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายเป็นหลัก

2.2.2 กลุ่มมุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) ในระดับองค์กร มีบรรทัดฐานในส่งเสริมความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานในองค์กร กระตุ้นให้การทำงานเป็นทีม คำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันในกลุ่มแม้ว่าจะขัดต่อผลประโยชน์ของตนเอง การตัดสินใจจะเลือกทางเลือกสร้างผลตอบแทนสูงสุดให้แก่พนักงาน มีความสนใจในสวัสดิความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร

2.2.3 กลุ่มยึดหลักการ (Principle) ในระดับองค์กร องค์กรจะส่งเสริมให้บุคคลกรมีบรรทัดฐานในการแสดงพฤติกรรมโดยยึดตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้เป็นหลัก

2.3 สังคมโดยรวม (Cosmopolitan) คือ ตัวแทนของบุคคลที่จะอ้างถึงถึงบรรทัดฐานของวิชาชีพหรือกฎหมาย

2.3.1 กลุ่มมุ่งเน้นองค์กร (Egoism) ในระดับสังคมโดยรวม จะมุ่งสนใจในเรื่องประสิทธิภาพโดยยึดผลงานและความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยพิจารณาถึงการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด

2.3.2 กลุ่มมุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) ในระดับสังคมโดยรวม จะมุ่งเน้นสนใจในความรับผิดชอบต่อและเกื้อกูลต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยการทำสิ่งที่เกิดผลดีต่อส่วนรวมหรือเพื่อนมนุษย์

2.3.3 กลุ่มยึดหลักการ (Principle) ในระดับสังคมโดยรวม จะมุ่งสนใจในเรื่องของกฎหมายของสังคมนั้นๆและหลักการที่ระบุในอาชีพที่เกี่ยวข้องต่างๆ

จากการแบ่งกลุ่มที่กล่าวมาข้างต้นสามารถใช้สำหรับการสำรวจกลุ่มประชากรในองค์กรที่มีความคล้ายกันเท่านั้น

	ประเด็นทางจริยธรรม (Locus of Analysis)		
บรรทัดฐานทาง จริยธรรม (Ethical criteria)	บุคคล (Individual)	องค์กร (Local)	สังคม (Cosmopolitan)
มุ่งเน้นองค์กร (Egoism)	สนใจตนเอง	สนใจองค์กร	ความมี ประสิทธิภาพ
มุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence)	มิตรภาพ	สนใจการทำงาน เป็นทีม	ความรับผิดชอบ ต่อสังคม
ยึดหลักการ กฎ/ระเบียบ (Principle)	คุณธรรม ส่วนบุคคล	หลักเกณฑ์ และ การดำเนินงาน	กฎหมาย กฎและ หลักที่ระบุไว้ใน อาชีพ

ภาพประกอบ 2 แสดงส่วนประกอบของจริยธรรมในองค์กร

ที่มา: (Webber, 2007) อ้างอิงจาก Victor and Cullen. 1988

สรุปได้ว่า จริยธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจริยธรรมที่อยู่ในองค์กร จะถูกกำหนดโดยการวิเคราะห์ทางเลือกทางจริยธรรมที่จัดทำขึ้นโดยบุคคลขององค์กรนั้นๆ เมื่อพนักงานทุกคนรับรู้ เข้าใจตรงกัน มีการยอมรับ และปฏิบัติตาม ก็สามารถปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ มี

ประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในที่สุด รวมถึงผลงานก็สามารถบรรลุผลสำเร็จ ที่องค์กรกำหนดไว้ งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Victor และ Cullen, 1988 ที่สามารถแบ่งจริยธรรมในองค์กรได้เป็น 2 หมวดใหญ่ คือ บรรทัดฐานทาง จริยธรรม และประเพณีทางจริยธรรม โดยบรรทัดฐานทางจริยธรรม ประกอบด้วย มุ่งเน้นองค์กร (Egoism) คือ จะสนใจองค์กร รวมทั้งสนใจประสิทธิภาพของงาน มุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) คือ จะสนใจพนักงาน เพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ ยึดหลักการ (Principle) คือการมีคุณธรรมส่วนบุคคล มีหลักเกณฑ์การดำเนินงาน และยึด กฎหมาย กฎระเบียบ ส่วนประเพณีทางจริยธรรม ประกอบด้วย บุคคล (Individual) องค์กร (Local) และสังคม (Cosmopolitan)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

2.1 ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร

องค์กร คือสิ่งมีชีวิต ที่ประกอบไปด้วยมนุษย์ ต่างมีวิถีชีวิตวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน ออกไป ฉะนั้น การดำเนินชีวิตในองค์กรหรือการใช้ชีวิตเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นสิ่งที่ท้าทาย และปัจจัยในความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นคือ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปัจจัยผลักดันทำให้ องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทางที่ดี ปัจจุบันเริ่มให้ความสนใจในเรื่องการสร้างให้เกิดวัฒนธรรม องค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นตัวแปรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และการพัฒนาองค์กรต้องคำนึงด้วยว่า ทุกองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่แตกต่างกัน ฉะนั้นการเลียนแบบในเรื่องดังกล่าว ไม่ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน การนำวัฒนธรรมองค์กรมาประยุกต์ใช้ตามแนวคิดเชิง พฤติกรรมศาสตร์การเรียนรู้จากประสบการณ์ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้กับ ลักษณะธรรมชาติขององค์กรจะต้องพัฒนาให้เกิดค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และธรรมเนียม ปฏิบัติที่เหมาะสมกับคุณสมบัติและลักษณะของตนเองเป็นสำคัญจึงจะทำให้เกิดองค์กรที่มีการ เติบโต มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ได้ วัฒนธรรมองค์กร พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2547 ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมและสิ่งที่คนในกลุ่มผลิตสร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกัน และร่วมกันใช้อยู่ในกลุ่ม ของตน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของวัฒนธรรม องค์กรไว้มาก ดังนี้

(สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540, 18)กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งต่างๆ ที่ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน หลักความเชื่อค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ขององค์กร

(วิเชียร วิทยอุดม, 2547, 18) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกองค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบไหนที่มีอยู่ในองค์กรที่สามารถค้นพบได้โดยการเรียนรู้ รวมถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษของตัวองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

(Gordon, 1999, 18) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมติ (Set of Assumptions) ความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม วัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการมีความหมายหรือการตีความร่วม ซึ่งจะรู้กันภายในและมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม

(ปริกมน จินตนาพันธ์, 2557, 18) อ้างอิงจาก Hofstede. 1984: 180 กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ศูนย์รวมของระบบความคิดของสมาชิกในองค์กร ทำให้สังเกตได้ถึงสิ่งที่สมาชิกในองค์กรต่างไปจากองค์กรแห่งอื่น

2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่สามารถกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมองค์กรซึ่งจัดว่าเป็นสังคมขนาดเล็ก จะมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต เป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์นั้นไม่รู้ตัว (Kluckhohn and Kelly) เรียกวัฒนธรรมในองค์กรว่า เป็นแบบหรือวิธีการดำรงชีวิตที่จะทำให้องค์การมีเอกลักษณ์และต่างไปจากองค์กรอื่น แบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในสมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนการเป็นหลักที่ยึดองค์กรหรือหน่วยงานให้อยู่ร่วมกันไม่แตกสลายลงไป ความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์กรมีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการคือ

1. วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้ เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่คนส่วนใหญ่มักวางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปสร้างแบบแผนการวางเฉยต่อปัญหาพฤติกรรมกาปฏิบัติของมนุษย์ในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้

แพร่กระจายในเรื่องการวางเฉย นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการวางเฉย และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์กร เช่น กรณีที่องค์กรมีปัญหาเกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของคน และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหานั้น แต่เมื่อพฤติกรรมของคนที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหานั้น หากผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อน คือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด (Subordination culture) พฤติกรรมเช่นนี้จะเป็อุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมาเอง วิธีการแบบไหนในการแก้ไขปัญหานั้นให้เป็นที่ยอมรับในกลุ่ม(เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือ ความกลัว) หรือวิธีการแบบไหนในการแก้ไขปัญหานั้นเป็นที่ยอมรับไม่ได้ (เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์) ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรนึกถึงในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร

3. จากผลงานการศึกษาของ พอล เบท และ เอ็มอีพี สลิคแมน (Paul Bate and M.E.P. Seligman) พบว่า วัฒนธรรมมีอำนาจสูงใจให้เกิดภาวะการเรียนรู้ต่างๆ โดยเฉพาะความสำคัญกับองค์กร คือการเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) เป็นสภาพทางจิตที่คนจะมีเมื่อรู้ว่าไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตได้ ถ้าการเรียนรู้ได้รับการยืนยันโดยผู้มีประสบการณ์ตรง และผู้นั้นพบกับตนเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง จะทำให้การมุ่งใจในการตอบโต้กับปัญหาหายไป และกลายเป็นคนไม่อดทน ย่อท้อต่ออุปสรรค หรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลในที่สุด

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ทฤษฎีของSchein เป็นอีกผู้หนึ่งที่ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรไว้เป็นจำนวนมากและได้แยกวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันไว้ 4 ประเภทเช่นกัน คือ (อรุณรัตน์ คันธา , 2550, 19) อ้างอิงจาก (Schein, 1992)

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power culture) คือ แบบแผนของคนในองค์กรที่เรียนรู้ว่าผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้ และพนักงานจะได้รับการจูงใจ โดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role culture) คือ ผู้นำและโครงสร้างแบบระบบราชการมีอำนาจเท่าเทียมกัน มีการระบุบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และสร้างเป็นข้อตกลงค่านิยมของวัฒนธรรมลักษณะนี้คือ การออกคำสั่ง การพึ่งพาอาศัย ความมีเหตุมีผล และการแต่งตั้งตัวแทน มีการควบคุมดูแล มีแนวโน้มในการต่อต้านด้านนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement culture) คือ แบบแผนของบุคคลในองค์กรมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจ และความผูกพันใจในการทำงาน ซึ่งผลักดันให้พวกเขาสามารถทำในสิ่งที่พวกเขาต้องการทำได้ รวมทั้งมีความกระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายการทำงานให้สูงขึ้น พนักงานจึงทุ่มเทพลังงานและเวลาให้กับการทำงานเป็นอย่างมาก

4. วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (Support culture) คือ แบบแผนความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก ให้มีการตอบแทนกันและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีความสนใจในเรื่องสวัสดิภาพของผู้อื่น การให้บริการคนอื่น ในกลุ่มด้วยความเต็มใจที่จะเสียสละตน สมาชิกจะให้การลงมติเอกฉันท์ หรือความขึ้นชอบส่วนตัวในการตัดสินใจ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ทฤษฎีของ Harrison and Handy ในปี ค.ศ. 1972 แฮร์ริสัน (Harrison) ได้เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ อำนาจ บทบาท งาน และบุคคล ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ. 1978 แฮนดี้ (Handy) ได้นำความคิดของแฮร์ริสันมาศึกษา โดยพบว่าลักษณะวัฒนธรรมที่ได้นี้มีอิทธิพลและมีบทบาทอย่างมากต่อนักวิชาการที่ศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าใจว่าองค์กรมีการทำงานเป็นอย่างไร (Brown, 1998: 66) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ อ้างอิงจาก Harrison.1972 และ Handy.1978

1. มุ่งอำนาจ (Power Orientation) คือ ศูนย์กลางของอำนาจเพียงที่เดียวแต่สามารถควบคุมได้ทั้งองค์กรภายในองค์กรต้องอาศัยความไว้วางใจกันและกันเห็นใจกันมีการสื่อสารที่เป็นส่วนตัว สามารถตอบสนองกลับได้อย่างรวดเร็วผู้ที่มอำนาจในองค์กรจะพยายามควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการต่อสู้กันเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

2. มุ่งบทบาท (Role Orientation) คือ เป็นแบบระบบราชการ ซึ่งยึดถือหลักเหตุผลกฎเกณฑ์กระบวนการในระดับชั้นของอำนาจและสถานภาพ มีการตระหนักและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงช้าและให้คุณค่ากับความมั่นคงและความน่าเคารพมากกว่ากับความสามารถของบุคคล

3. มุ่งงาน (Task Orientation) คือ มุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานโดยการประเมินให้โครงสร้าง กลไก และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ มีการร่วมมือประสานงานกัน และเพิ่มทักษะ ความสามารถให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น

4. มุ่งคน (People Orientation) คือ มุ่งเน้นการให้บริการตามความต้องการของสมาชิกขององค์กรเป็นหลัก บุคคลมีความเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์แบบ มีการแบ่งอำนาจกันโดยมอบอำนาจ พิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ความสามารถในการทำงาน ลักษณะการทำงานนิยมใช้การลงมติเป็นเอกฉันท์

ทฤษฎีของ R.A. Cooke and J.L. Szumal ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรอย่างกว้างๆ เป็น 3 ประเภท ซึ่งใช้บรรทัดฐานความเชื่อหลักของสมาชิกในองค์กรเป็นเกณฑ์การแบ่งวัฒนธรรมแต่ละแบบ สมาชิกในองค์กรจะมีความคิดความเชื่ออย่างเดียวกันหรือเหมือนกันและใช้เป็นบรรทัดฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในองค์กร เช่น ถ้าเผชิญปัญหาในองค์กร จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้นำ เพื่อนร่วมงานและพนักงาน การทำงานล่วงเวลา หรือการรักษาระเบียบวินัย วัฒนธรรมองค์กรที่แบ่งได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง ดังมีลักษณะพฤติกรรมเด่นๆ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) หมายถึง องค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และเน้นความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จและความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน เช่น องค์กรกำหนดเป้าหมายและกำหนดมาตรฐานที่สูง ยกย่องผู้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และผลงานที่เป็นเลิศ เป็นต้น พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา

1.2 การประจักษ์ในตน (Self- actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน และสมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงาน

1.3 มนุษยนิยม (Humanistic-encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกในองค์กรคือ ทรัพยากรบุคคลที่มีค่าและเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นกัน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอยู่เสมอ

1.4 สร้างความสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรแสดงถึงความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน และมีความจริงใจต่อกัน

2. วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง (Passive-Defensive Culture) หมายถึง องค์กรที่สมาชิกมีความเชื่อว่า การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นต้องระวังอย่าแสดงออกไปในทางที่เป็นภัยต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เน้นอนุรักษ์นิยม การบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีมาตรการลงโทษผู้ปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อยๆ แต่จะไม่ค่อยให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานสำเร็จ ค่านิยมที่ยึดถือได้แก่ การคล้อยตาม การยอมรับโดยไม่ตั้งคำถาม การทำสิ่งต่างๆ ตามแบบที่เคยทำกันมา การฟังฟังผู้อื่น หรือการดูคนอื่นว่าทำอย่างไรก่อนแล้วค่อยทำตาม และพฤติกรรมหลีกเลี่ยงปัญหาสามารถแบ่งได้ 4 มิติ คือ

2.1 การยอมรับ (Approval) คือ วัฒนธรรมองค์กรจะพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งซึ่งอย่างน้อยปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อหน้าก็เป็นไปอย่างราบรื่นมีการแสดงออกซึ่งการยอมรับกันและกันของสมาชิก หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น สมาชิกมีความรู้สึกว่าจะต้องคล้อยตามและเห็นด้วย ปฏิบัติตนเหมือนคนส่วนใหญ่ในองค์กร โดยลดความแตกต่างทาง

ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่างๆลง การคล้อยตามเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรพึงพอใจ

2.2 ประเพณีนิยม (Conventional) คือ วัฒนธรรมองค์กรเน้นการปฏิบัติและการแก้ปัญหาแบบเดิมๆ สมาชิกอยู่ภายใต้ระเบียบและได้รับการคาดหวังว่าต้องปฏิบัติตามกฎต่างๆ ที่กำหนดไว้ การยึดถือแบบแผนจนเกินไปอาจเกิดความด้อยประสิทธิภาพ ขาดนวัตกรรม และการปรับตัว บุคลากรมีลักษณะอนุรักษนิยม ทุกคนในองค์กรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัดและมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ โดยที่ทุกคนในองค์กรจะขัดต่อกฎระเบียบนั้นๆ ไม่ได้ และมีค่านิยมระบบอาวุโสและอนุรักษนิยม

2.3 การพึ่งพา (Dependent) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ปกครองตามลำดับชั้น การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง โดยไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำหาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและองค์กร มุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือตามคำแนะนำ

2.4 การหลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance) คือ วัฒนธรรมองค์กรจะลงโทษเมื่อกระทำผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จจะไม่ได้รับรางวัลอะไรตอบแทน ผลจากการบริหารลักษณะนี้ ทำให้บุคลากรเกิดความวิตกกังวลให้เท่าๆกันกับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดและการถูกตำหนิ พนักงานจะรู้สึกตำหนิตนเองและรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าเมื่อทำงานผิดพลาดทุกคนจะหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตนที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและความผิดต่างๆ รวมถึงเหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจก็จะพยายามหลีกเลี่ยงให้ร่วมงานหรือผู้บริหารตัดสินใจแทน

3. วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง (Aggressive-Defensive Culture) หมายถึง องค์กรที่สมาชิกมักแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างชัดเจนในการปกป้องสถานภาพและความมั่นคงในงานของตน มักจะให้รางวัลกับ พนักงานที่ปกป้ององค์กร ผู้ที่ชอบวิพากษ์วิจารณ์ผู้ที่มีความเห็นต่างจากคนอื่นจะเป็นคนเด่น มีการวางอำนาจตามลำดับชั้น ค่านิยมของสมาชิกในองค์กรแบบนี้ ได้แก่ การแสวงหาอำนาจ การแข่งขัน การเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่นที่มีความคิดเห็นแตกต่าง และการทำงานที่เน้นความสมบูรณ์แบบ สามารถแบ่งได้ 4 มิติ คือ

3.1 การเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ วัฒนธรรมของการเผชิญหน้า การให้ความเห็นคัดค้านปฏิเสธ ซึ่งความผิดผู้อื่นได้จะได้รับรางวัล เน้นการตั้งคำถามและการวิพากษ์วิจารณ์ การบริหารเน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าหากได้แก้ไขปัญหา

เฉพาะหน้า ซึ่งการแก้ไขปัญหาคณะหน้านี้อาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับผู้อื่นเสมอ โดยพนักงานจะแสดงออกถึงความขัดแย้งในลักษณะที่ไม่ไว้ใจผู้อื่น แสดงการตำหนิ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดของบุคคลอื่นอยู่เสมอ

3.2 การมุ่งอำนาจ (Power) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่วางโครงสร้างอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น ที่สมาชิกได้มาจากตำแหน่งที่ได้รับจากองค์กร ได้คุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่าทุกคนมีความต้องการที่จะได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ใช้อำนาจเพื่อรักษาความมั่นคง เน้นผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ สมาชิกยึดมั่นและปฏิบัติตามเพื่อให้ตนเองมีอำนาจสูงสุด องค์กรที่มุ่งอำนาจจะมีประสิทธิผลน้อยเนื่องจากพนักงานต่อต้านวิธีการควบคุมดังกล่าว

3.3 การแข่งขัน (Competitive) คือ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งผลการปฏิบัติงานสูง ทำงานต่อสู้กับคนอื่น ๆ การแข่งขันและการได้ชัยชนะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยอมรับในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรดังกล่าวทำงานบนพื้นฐานของการแพ้-ชนะ คาดหวังที่จะทำงานเพื่อเอาชนะเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับ ทุกคนยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขัน และเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกันจึงจะทำให้ประสบความสำเร็จ

3.4 ความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณค่าความถูกต้องสมบูรณ์แบบในการทำงาน ใส่ใจต่อรายละเอียด เจาะระเบียบทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมากและมีการตั้งความหวังในการทำงานสูง จึงทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนใช้ระยะเวลาในการทำงานนาน เน้นการทำงานที่มีระบบ สมาชิกรู้สึกว่าจะต้องเลี่ยงความผิดพลาดสนใจรายละเอียดทุกอย่าง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและชัดเจน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบ หรือวิธีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในกลุ่มสมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านทางกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งวัฒนธรรมก็เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดพนักงานกับองค์กรหรือหน่วยงานไว้ด้วยกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ (R.A.Cooke and J.L.Szumal, 1993) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย 1.วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ 2.วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และ 3.วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในการศึกษาค้นคว้าถึงความหมายของผู้นำ นักวิชาการและนักทฤษฎีหลายท่านได้นิยามเกี่ยวกับความหมายของผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

(อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์, 2557, 25) อ้างอิงจาก (Halpin, 1996: 30) ได้กล่าวว่า ผู้นำมีลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลในองค์กรมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าผู้อื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานในองค์กรให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือหัวหน้าในองค์กร

5. ผู้นำ คือ บุคคลคนหนึ่ง ซึ่งได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้เป็นผู้นำ

(Terry, 1977, 25) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีต่อพนักงานในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

(Stogdill, 1974, 25) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ผูกกลุ่มเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด เพื่อสร้างผลงานให้เต็มที่

(Northcutt, 1999, 25) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ใช้อิทธิพลในการควบคุมการกระทำในเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

(อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์, 2557, 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งผู้นำจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ผู้นำต้องการ

(กรองแก้ว อยู่สุข, 2535, 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลนำพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ ซึ่งอิทธิพลนี้อาจได้รับมาอย่างเป็นทางการ เช่น การได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า ผู้จัดการ และผู้อำนวยความสะดวก เป็นต้น ซึ่งได้มีการกำหนดขอบเขตการใช้อำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

3.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการหลายท่าน มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

(Mushinsky, 1997, 25) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กรและสร้าง

ความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อพนักงาน แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงองค์กรในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆขององค์กร

(Schultz, 1998, 26) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของพนักงาน แต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของพนักงาน

(นิตย สัมมาพันธ์, 2546, 26) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนไต่ระดับการปฏิบัติงานได้สูงขึ้น

(รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, 26) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม และจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ของภาวะผู้นำ ซึ่ง (Burns, 1978) และ (Bass, 1985) เป็นสองคนแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) กระบวนทัศน์ คือ กลุ่มทฤษฎีที่มีการพัฒนาแนวคิดด้านการบริหารและการจัดการในศาสตร์นั้นๆ โดยมีการรวบรวมแนวคิดทฤษฎีของนักทฤษฎีไว้ด้วยกัน และอยู่ในช่วงระยะเวลาเดียวกัน อาจจะเป็นในทศวรรษเดียวกัน หรือทศวรรษต่อเนื่องกัน โดยนักทฤษฎีในกระบวนทัศน์นั้นๆ จะไม่ขัดแย้งกัน มีเนื้อหาทฤษฎีที่มีการเกี่ยวพันกันในด้านการบริหารและการจัดการ ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างมากในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนอย่างในปัจจุบันนี้ (Lewis, 1987, 26)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อพนักงาน แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงองค์กรในกระบวนการที่เป็นองค์กรรวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆขององค์กร

ในการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำจะมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตาม ต้องแก้ปัญหา ต้องริเริ่ม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแบ่งปันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการแก้ไขความขัดแย้ง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและระบบการบริหาร เพื่อสร้างค่านิยม และวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ซึ่งจะมีแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

(Burns, 1978, 27) ได้กล่าวว่า ภาวะในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบ ที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีของBurns ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของพนักงาน โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา ผู้นำจะทำให้พนักงานก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุก ๆ วัน” (Everyday Selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better Selves) เบอร์นมีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กร ในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นพนักงาน และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้

(Bass, 1985, 27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อพนักงาน ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพพนักงาน โดยทำให้ตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น โดยยกระดับความต้องการของพนักงาน หรือโดยจูงใจให้พนักงานเห็นแก่องค์กร มากกว่าการสนใจตนเอง (Self-interest) ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและเคารพผู้นำ และยอมรับการ มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก แบสเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรที่จะมีองค์ประกอบ จูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)
3. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

ทั้งสามองค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่พนักงาน ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับภาวะผู้นำอื่นๆ นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม และสร้างความจงรักภักดีแก่องค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในด้านแนวคิด ได้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์น โดยไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ท้าทาย มีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบอื่น และยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งหลายหลายแบบ ขึ้นอยู่กับแต่ละในสถานการณ์ และเวลาที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะทำให้พนักงานอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสัจจะการแห่งตน (Self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (Well-being) ของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะทำให้ผู้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

(Bass & Avolio, 1994, 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและพนักงานให้มองงานในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและพนักงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานและพนักงานมองให้ไกลเกินความสนใจของพนักงานเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้องค์กรได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะจูงใจผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่ตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่คิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ในปี ค.ศ. 1985 Bass ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพล

วัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน แบบสัจจะว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปเป็นร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา ในต่างเชื้อชาติ และข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย Bass และ Avolio เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีการวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญกับการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร

โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่ ได้พัฒนาประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma Leadership: CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับพนักงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน พนักงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกันกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงาน ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของพนักงาน โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์

ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ พนักงานจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับพนักงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของพนักงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้พนักงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้พนักงานมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นทางปัญญาโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้พนักงานจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นพนักงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้พนักงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหามองหาหนทางใหม่ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้พนักงานเกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิด ริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำจะกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของพนักงานแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้พนักงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรค ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน

พนักงานจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของพนักงานในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นรายบุคคล และทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่ที่ปรึกษาให้กับพนักงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาพนักงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของพนักงานและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อพนักงาน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลพนักงานว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงาน โดยพนักงานจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร จากการศึกษาของ (สาลี เฉลียวเกรียงไกร, 2558, 31) เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ ได้พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการที่ผู้นำเน้นความสำคัญของการมีสำนึกในภารกิจที่ต้องกระทำร่วมกันกับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผู้นำสามารถเปลี่ยนสภาพพนักงาน คือ การที่ผู้นำมีการสอนงาน ฝึกฝนงานให้พนักงาน และช่วยให้พนักงานมีการพัฒนา จุดแข็งของ

ตัวเอง ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในการทำงานให้กับองค์กร หากพนักงานรับรู้ และสัมผัสถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยใช้แนวคิดของ (Bass & Avolio, 1994) ซึ่งประกอบด้วย 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักทฤษฎีองค์กรทั่วไปมีการยอมรับว่าประสิทธิภาพขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง แต่เป็นผลมาจากปัจจัยหลายปัจจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นผลจากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป ดังนี้

(วรรณิภา นิลวรรณ, 2554, 32) กล่าวว่า ให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาพบุคคลที่น่าตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากการได้ลงทุน เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดบุคคลจะหวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับในความผูกพันจึงขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งทีบุคคลนั้นลงทุนไป

(ปริกมน จินตนาพันธ์, 2557, 32) กล่าวว่า ให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

(ปรัชญา วัฒนจัง, 2549, 32) กล่าวว่า ให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมา กแนวโน้มที่จะออกจากองค์กรก็ลดน้อยลงเท่านั้น โดยแนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) มิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need)

to) ส่วนมิติที่สาม คือ มีมุมมองว่าความผูกพันหรือสมาชิกกับองค์กรไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

(จิระพร จันทภาโส, 2558, 33) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งยินดีจะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า Side-bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติร่วมกับองค์กร เนื่องจากปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นความยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทุ่มเทในการปฏิบัติงานและคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

4.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) คือ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากจะยินดีและเต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มี ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของพนักงานได้รับการตอบสนองจากองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

(วรรณภา นิลวรรณ, 2558, 33) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของพนักงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่
3. ความผูกพันองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กร กับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมี ความรัก และความผูกพันองค์กรของตน

(Steers, 1977, 34) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนา ไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันองค์กรเป็นเครื่องชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพบว่าไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่าอะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไป ดังนี้

ทฤษฎีที่พัฒนามาจากการอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า รีเวอร์-ครอส ในเตชัน (Reward-Cost Notation) คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้นๆไว้ เพราะฉะนั้นหากไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้น ต่อไป ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไป เช่น ตัวแปรมีอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะจะคิดว่าถ้า

ลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนที่ได้สะสมไว้อย่อมจะสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งทำให้ไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

(Jaros, 2007, 35) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสามประการ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยทั่วไปความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร กล่าวคือ การที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) อาจเพราะพวกเขามีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร (Need) และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เพราะพวกเขามีความรู้สึกว่าควรจะ (Ought) อยู่ในองค์กร โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งกล่าวได้ว่าการที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กร เพราะได้เห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังปฏิบัติอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าถ้าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน ถ้าลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านามา เช่น ประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียง เพราะที่ไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป ซึ่งกล่าวได้ว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนอง

แทน สิ่งที่คุณจะได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของคุณต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคลโดยอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อยๆ เป็นคนที่ขาดความจงรักภักดีและไม่น่าเชื่อถือหรืออาจเกิดจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงักเนื่องจากไม่มีทำแทน อีกทั้งยังเป็นเรื่องของ การได้รับการปลูกฝังความคิดว่าเขาควรจะอยู่กับองค์กรบุคคลจึงรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร สามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ซึ่งด้านทัศนคติหรือความรู้สึกหมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลหรืออาจเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความผูกพันของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยใช้แนวคิดของ (Allen & Myer, 1990) ที่แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1.ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2.ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และ 3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นสามารถบอกได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเปรียบเสมือนแรงผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และในที่สุดองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ข้อมูลเกี่ยวกับ Generation Y

Generation Y หรือ เจน วาย คือ ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป็นผู้ที่เกิดในยุคที่มีโทรศัพท์เคลื่อนที่คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต (ฐานเศรษฐกิจ, 2017, 36) ซึ่งได้มีผลสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตของไทยปี 2560 ของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) หรือ ETDA พบว่า คน Generation Y เป็นกลุ่มที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตครองแชมป์สูงสุดมาแล้ว 3 ปีซ้อน โดยในปีนี้ (2560) คน Gen Y ใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ยวันละ 7 ชม. 12 นาทีต่อวัน ในวันธรรมดา และในวันหยุดจะใช้เฉลี่ย 7 ชม. 36 นาทีต่อวัน โดยเฉลี่ยจะใช้ผ่าน Social Media 3 ชม. 42 นาทีต่อวัน ใช้ดูทีวี/หนัง/ฟังเพลง 2ชม. 18 นาทีต่อวัน และใช้เล่นเกมออนไลน์ 2 ชม. 6 นาทีต่อวัน ซึ่งให้เห็นว่าคน Generation Y เป็นนักท่องอินเทอร์เน็ต และการระบุปีเกิดของคนรุ่นนี้ว่าเกิดช่วงปี 2523-2540 (อายุ 21-38 ปี) เป็นคนที่ชอบเทคโนโลยี ชอบความเร็ว ทันทีทันใด ไม่ชอบรอนาน ชอบสีสันสดใส บรรยายากศนุกสนาน ชอบให้เขาออกเอาใจ มีลักษณะการใช้ภาษา

ที่ไม่เป็นทางการ ไม่ขึ้นชื่อความเป็นทางการ มองโลกในแง่ดี มองทุกอย่างแบบสดใส และโลกสวย คนรุ่นนี้มีเอกลักษณ์ทางการใช้ภาษาแบบสร้างสรรค์ ฉีกกฎเกณฑ์ จึงทำให้เกิดภาษาปาก (Slang) มากมาย จนทำให้คนบางกลุ่มมองว่าเป็นการสร้างภาษาวิบัติ แต่ถ้ามองด้วยมุมมองที่ยอมรับความแตกต่างได้ จะเห็นว่าเป็นวิวัฒนาการของภาษาที่ยังมีชีวิตอยู่เช่นภาษาไทยของเรา และกลุ่ม Generation Y ใน 10-20 ปีข้างหน้าจะทวีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพราะอยู่ในวัยที่กำลังเติบโตด้านหน้าที่การงาน และยังเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศ คิดเป็น 50%ของแรงงานทั้งระบบ (38 ล้านคน)

การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ผลวิจัยแมนพาวเวอร์ชี้ได้รุ่นใหม่ใหม่เจนวาย Generation Y เปลี่ยนงานบ่อย ความอดทนต่ำ มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรต่ำ มองเงินเดือนกับความก้าวหน้าเป็นหลัก (Themomentum, 2017, 37) ซึ่งข้อมูลจาก jobsDB.com ก็ได้ระบุว่า ‘รายได้’ ไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงาน แต่ ‘วิถีชีวิต’ ระหว่างการทำงานก็มีผลต่อการพิจารณา เช่น องค์กรตั้งอยู่บริเวณไหน เดินทางไปทำงานอย่างไร ใช้เวลาเดินทางมากน้อยแค่ไหน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งกลุ่มคน Generation Y มีความคาดหวังต่อสถานที่ทำงานว่าจะต้องทันสมัย เช่น มีอาหารหรือห้องพักผ่อนให้กับพนักงาน องค์กรจะต้องมีสวัสดิการที่ดึงดูดใจ เช่น โบนัสที่เหมาะสม มีการฝึกอบรมหรือการสัมมนาให้กับพนักงาน กำหนดแนวทางการพัฒนาและการเติบโตในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน โดยองค์กรควรมีทัศนคติและแนวคิดต่ออาชีพ เช่น มีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ช่วงเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และไม่มีช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และมีวิธีการทำงานร่วมกัน โดยเข้าใจคุณลักษณะของทุกคนอย่างลึกซึ้ง ใช้การสื่อสารเพื่อลดช่องว่างระหว่างเจน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

(ปิยาพร ห้องแสง, 2555, 38) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาการอมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

(ฐติพัฒน์ สุวรรณบุญย์, 2555, 38) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด แตกต่างกัน

(ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์, 2553, 38) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

(อรอุมา ศรีสว่าง, 2544, 38) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

(ภัทรพล กาญจนปา, 2552, 38) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

(ภูริษ มาไอ้, 2552, 38) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ และความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

(สาลี เฉลียวเกรียงไกร, 2558, 38) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อันได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

(ปริกมณ จินตนาณนท์, 2557, 39) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง ตามลำดับ 2) ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่

ในระดับมาก ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์, 2556, 39) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมนั้นให้ความสำคัญกับจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมในระดับมาก โดยมีคะแนนเท่ากับ 3.56 โดยเฉพาะในด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรในภาพรวม ซึ่งมีคะแนนสูงที่สุดคือ 3.70 ซึ่งสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้วยเช่นกัน ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ 3.52 โดยเฉพาะในด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวม ซึ่งมีคะแนนสูงสุด คือ 3.66 2) จริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับความเชื่อมั่น 99% โดยเฉพาะจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดหลัก ความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(ปัทมา เจริญพรพรหม, 2558, 39) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ กล่าวว่า การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยถ้ามีการรับรู้บทบาทภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย

(บุญชนะ เมฆโต, 2560, 40) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตวัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง กล่าวว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

(ณัฐพร กังวานสิงหนาท, 2558, 40) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นเชิงรุก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่างชาติ

แห่งหนึ่งในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว จะทำให้พนักงานกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้องค์กรจะต้องแสดงให้เห็นพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

(Ed.D. Jeanette A. Porter., 2015, 40) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานตำแหน่งผู้ดูแลหรือผู้นำขององค์กรที่ไม่แสวงหากำไรในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 322 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างเห็นได้ชัดในระดับผู้นำหรือหัวหน้าของฝ่ายเล็กๆ หากผู้นำหรือหัวหน้าร่วมทำงานและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกับพนักงาน จะทำให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ดังนั้น (Ed.D. Jeanette A. Porter.) จึงแนะนำให้มีการสอนผู้นำหรือหัวหน้าในทุกระดับ และทุกฝ่าย เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นำหรือหัวหน้าในทุกระดับ และส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

(A. e. al., 2015, 40) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในมหาวิทยาลัย Zahedan คณะ Medical Sciences ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานภายในมหาวิทยาลัยนี้ ในปี 2012-2013 ของประเทศอิหร่าน จำนวน 165 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมที่ดี จะส่งผลให้เกิดความผูกพันที่ดีกับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเช่นกัน โดยวิธีการเชิงบวก เช่น การชื่นชม หรือการให้รางวัล เมื่อมีการปฏิบัติงานตรงตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงส่งผลให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

(M. e. al., 2016, 41) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเก็บข้อมูลกับประชากรในประเทศเซอร์เบีย โดยการทำแบบสอบถาม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีใช้ปัจจัยเดียวที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยภายนอกอยู่หลายประการ เช่น ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรก็ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้เกิดความผูกพันที่ดีกับองค์กร พร้อมทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กรอีกด้วย

(Moore, 2012, 41) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานของพนักงานประจำ โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณกับพนักงานประจำในมหาวิทยาลัย 4 แห่ง ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับจริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยมีความแตกต่างกันไปตามบรรทัดฐานทางด้านจริยธรรม พนักงานที่รับรู้ว่าจะองค์กรมีบรรทัดฐาน แบบมุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่รับรู้ว่าจะองค์กรมีบรรทัดฐานแบบมุ่งเน้นองค์กร (Egoism) และแบบยึดหลักการ (Principle) เนื่องจากการมุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) นั้น หมายถึง การทำงานเป็นทีม การมีเป้าหมายร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันที่ดีกับองค์กร

(Heather Louise Moore, 2015, 41) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทผู้ผลิตในประเทศมาเลเซีย โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 192 คน พบว่า จริยธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจากบรรทัดฐานทางด้านจริยธรรม ทั้ง 3 แบบ คือ มุ่งเน้นองค์กร (Egoism) มุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) และยึดหลักการ (Principle) การมุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) เป็นเพียงบรรทัดฐานเดียวที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน ในขณะที่การมุ่งเน้นองค์กร (Egoism) และยึดหลักการ (Principle) ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน Generation Y อายุระหว่าง 21-38 ปีของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน Generation Y อายุระหว่าง 21-38 ปีของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน อ้างจาก (กัลยา วาณิชบัญชา, 2545, 42) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z แทน ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางการแจกแจงปกติ

มาตรฐานเมื่อให้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จะมีค่า Z คือ 1.96

e แทน สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดได้

ในที่นี้ต้องการความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น

$e = 0.05$ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จะได้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด 385 คน ดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$= 384.15 \text{ หรือประมาณ } 385$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณเท่ากับ 385 ตัวอย่าง แต่เพื่อใช้สำหรับแบบสอบถามที่อาจตอบกลับมาไม่สมบูรณ์ จึงเพิ่มแบบสอบถามอีก 15 ชุด รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ชุด

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเจาะจงทำการเลือกตัวอย่างจากกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีบริษัทเอกชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งหมด 21 เขต

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยการจับฉลากจากกรุงเทพมหานครที่มีทั้งหมด 21 เขต ออกมา 4 เขต ได้แก่ เขตสาทร เขตวัฒนา เขตปทุมวัน และเขตป้อมปราบ

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 กลุ่มละเท่าๆกัน 100 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขต} &= \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนเขตที่ถูกเลือก}} \\ &= \frac{400}{4} \\ &= 100 \text{ คนต่อเขต} \end{aligned}$$

ขั้นตอนที่ 4 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงาน Generation Y อายุระหว่าง 21-38 ปี ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ที่เต็มใจและยินดีให้ข้อมูลจนครบ 400 ชุด โดยถามความสมัครใจก่อนแจกแบบสอบถามให้ตอบ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) แบบมี 2 ตัวเลือก (Dichotomous question) และหลายทางเลือก (Multiple choice questions) มี 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

- | | |
|--------|---------|
| 1. ชาย | 2. หญิง |
|--------|---------|

ข้อที่ 2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 21-26 ปี | 2. 27-32 ปี |
| 3. 33-38 ปี | |

ข้อที่ 3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2. ปริญญาตรี |
| 3. สูงกว่าปริญญาตรี | |

ข้อที่ 4. รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|------------------------|
| 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท | 2. 20,001 - 25,000 บาท |
| 3. 25,001 บาทขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย มุ่งเน้นองค์กร (Egoism) มุ่งเน้นพนักงาน (Benevolence) และยึดหลักการ (Principle) จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
ระดับน้อยที่สุด	1
ระดับน้อย	2
ระดับปานกลาง	3
ระดับมาก	4
ระดับมากที่สุด	5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับจริยธรรมในองค์กร
4.21 - 5.00	มีจริยธรรมในองค์กรมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีจริยธรรมในองค์กรมาก
2.61 - 3.40	มีจริยธรรมในองค์กรปานกลาง
1.81 - 2.60	มีจริยธรรมในองค์กรน้อย
1.00 - 1.80	มีจริยธรรมในองค์กรน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง (Passive-Defensive Culture) และวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง (Aggressive-Defensive Culture) จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
ระดับน้อยที่สุด	1
ระดับน้อย	2
ระดับปานกลาง	3
ระดับมาก	4
ระดับมากที่สุด	5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
4.21 - 5.00	มีวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีวัฒนธรรมองค์กรมาก
2.61 - 3.40	มีวัฒนธรรมองค์กรปานกลาง
1.81 - 2.60	มีวัฒนธรรมองค์กรน้อย
1.00 - 1.80	มีวัฒนธรรมองค์กรน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma Leadership: CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) จำนวน 15 ข้อ ลักษณะของ

แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
ระดับน้อยที่สุด	1
ระดับน้อย	2
ระดับปานกลาง	3
ระดับมาก	4
ระดับมากที่สุด	5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4.21 - 5.00	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
2.61 - 3.40	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
1.81 - 2.60	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
1.00 - 1.80	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความผูกพัน	คะแนนข้อคำถาม
ระดับน้อยที่สุด	1
ระดับน้อย	2
ระดับปานกลาง	3
ระดับมาก	4
ระดับมากที่สุด	5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 - 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.61 - 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 - 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. สร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
ปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวน
ภาษาไทยให้เข้าใจง่าย และได้คำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความ
เที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแบบวัดตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

5. ตรวจสอบความถูกต้องตามโครงสร้าง และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของ
เครื่องมือวัด โดยนำเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงกับเนื้อหา และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว
ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 40 ชุด และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ความ
สอดคล้องภายในด้วยวิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's
Alpha Coefficient) อ้างจาก (ปริทัศน์ คล่องดี, 2558, 49) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความ
คงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความ
เชื่อมั่นสูง จากการนำแบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่น จำนวน 40 ชุด ซึ่งได้ค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 2 จริยธรรมในองค์กร

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านมุ่งเน้นองค์กร เท่ากับ .777

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านมุ่งเน้นพนักงาน เท่ากับ .817

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านยึดหลักการ เท่ากับ .728

2. แบบสอบถามส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์

เท่ากับ .844

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ- ปกป้อง

เท่ากับ .703

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก- ปกป้อง

เท่ากับ .718

3. แบบสอบถามส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

เท่ากับ .933

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

เท่ากับ .919

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

เท่ากับ .923

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคลเท่ากับ .936

4. แบบสอบถามส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความผูกพันทางด้านจิตใจ

เท่ากับ .896

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความผูกพันทางด้านการคงอยู่

เท่ากับ .794

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน

เท่ากับ .918

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีการเก็บข้อมูลจากแหล่ง 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบของการทำวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตสาทร เขตวัฒนา เขตปทุมวัน และ เขตปทุมวัน จำนวน 400 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อประกอบของการทำวิจัยนั้นผู้วิจัยได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ ปรินิพนธ์ สารนิพนธ์ ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในเครื่องมือวัดแต่ละชุด และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์

2. ให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือวัดแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผล (Processing) ด้วยโปรแกรมการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for social Sciences) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติดังนี้

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่เกิดขึ้นได้ โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

5.1 ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

การแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่เกิดขึ้นได้ โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

ค่าร้อยละ (Percentage) อ้างจาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 52)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) อ้างจาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 52)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) อ้างจาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 52)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$$\frac{(\sum x)^2}{n}$$

แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Simple size)

5.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test)

วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) อ้างจาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 53)

$$\text{Cronbach's alpha : } \alpha = \frac{k \text{ covariance/ variance}}{1+(k-1)\text{covariance/variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม
	variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อสรุปผลไปยังประชากรของการศึกษาในครั้งนี้จะตั้งระดับความเชื่อมั่น 95% โดยสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม กรณีทราบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent Sample) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 อ้างจาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 53)

1) กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{x_1 - x_2}{S \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ (Degree of freedom) $df = n_1 + n_2 - 2$

2) กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$t = \frac{x_1 - x_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ (Degree of freedom)

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}$$

เมื่อ t แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

x_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ $i; i = 1, 2$

s_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

โดยที่

$$s_p^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ $i; i = 1, 2$

n_i แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่ $i; i = 1, 2$

สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 อ้างจาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 54)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

(Mean Square with Group)

โดยที่

$$MS_b = \frac{SS_b}{(k-1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n-k)}$$

SS_b แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
(Between Group sum of Square)

SS_w แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
(Within Group sum of Square)

k แทน จำนวนกลุ่ม

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$(k - 1)$ แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม
(dfb)

$(n - k)$ แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม
(dfw)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ อัลฟา = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least-Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ อ้างจาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 55)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j ; \text{ LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_i = n_j ; \text{ LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ dfw = $n - k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i

และ j

MSE แทน ค่า Mean square error (MS_w)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ดังนี้ อ้างจาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 56)

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า $MSW = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) s_i^2$
เมื่อ

B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา Brown-Forsythe
MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MSW	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown- Forsythe
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดประชากร
s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 ดังนี้ อ้างจาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 71)

$$t = \frac{X_i - X_j}{MS(w) \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS(w)$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe

X_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

X_j แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร หรือระหว่างข้อมูล 2 ชุด อยู่ในมาตราอันดับภาคหรือมาตราอัตราส่วน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อ้างจาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 57)

$$\text{สมการถดถอยพหุคูณ } \hat{Y} = a + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ $\hat{Y}$ = คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

$X_1, X_2, X_3, \dots$ = ตัวแปรพยากรณ์

a = จุดตัดของเส้นถดถอยสำหรับ Y ที่ถูกทำนายด้วย X_k

$b_2, b_3, \dots, b_k$ = ความชัน (Partial slope) ของเส้นถดถอยสำหรับ Y ที่ถูกทำนาย ด้วย X_k

k = จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน สถิติทดสอบ T-test
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
F	แทน สถิติทดสอบ F-test
df	แทน องศาของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
α	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐานหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Level of Significance)
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (Unstandardized)
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (Standardized)
SE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Error of mean)
R^2 Adj	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้แล้ว

	(Adjusted R-squared)
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R-squared)
p	แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Y_1	แทน ความผูกพันด้านจิตใจ
Y_2	แทน ความผูกพันด้านการคงอยู่
Y_3	แทน ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
X_1	แทน ด้านมุ่งเน้นองค์กร
X_2	แทน ด้านมุ่งเน้นพนักงาน
X_3	แทน ด้านยึดหลักการ
X_4	แทน ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์
X_5	แทน ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง
X_6	แทน ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง
X_7	แทน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_8	แทน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_9	แทน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X_{10}	แทน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	112	28.0
หญิง	288	72.0
รวม	400	100.0
2. อายุ		
21-26 ปี	228	57.0
27-32 ปี	91	22.8
33-38 ปี	81	20.2
รวม	400	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.0
ปริญญาตรี	325	81.2
สูงกว่าปริญญาตรี	75	18.8
รวม	400	100.0
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	213	53.2
20,001-25,000 บาท	109	27.2
25,001 บาทขึ้นไป	78	19.6
รวม	400	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 1 พบว่า ลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 และเพศชาย มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-26 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมา คือ อายุ 27-32 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และอายุ 33-38 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 81.2 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท มีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านมุ่งเน้นองค์กร ด้านมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จริยธรรมในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านมุ่งเน้นองค์กร			
1. องค์กรของท่านมุ่งเน้นแต่สร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กรโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของพนักงานและสังคม	2.91	1.099	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีนโยบายการปฏิบัติและการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของพนักงานและสังคม	2.97	1.087	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีบรรทัดฐานที่เน้นการลดค่าใช้จ่ายแม้ว่าจะกระทบต่อความสุขของพนักงาน	2.92	1.127	ปานกลาง
รวม	2.93	1.010	ปานกลาง
ด้านมุ่งเน้นพนักงาน			
4. องค์กรของท่านคำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของพนักงานเสมอ	3.50	.963	มาก
5. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจและการกระทำจะเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของพนักงานทุกคน	3.42	.919	มาก
6. องค์กรของท่านมีบรรทัดฐานในการส่งเสริมความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานและกระตุ้นการทำงานเป็นทีม	3.62	.887	มาก
รวม	3.51	.831	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

จริยธรรมในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านยึดหลักการ			
7. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและแบบแผนที่องค์กรวางไว้	3.99	.757	มาก
8. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจโดยยึดตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้เป็นหลัก	3.85	.782	มาก
9. องค์กรของท่านไม่ให้การยอมรับพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	3.82	.874	มาก
รวม	3.88	.692	มาก
จริยธรรมในองค์กรโดยรวม	3.44	.443	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าจริยธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมุ่งเน้นองค์กร

ด้านการมุ่งเน้นองค์กรโดยรวม มีจริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ องค์กรมีนโยบายการปฏิบัติและการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของพนักงานและสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 2.97 โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาคือ องค์กรมีบรรทัดฐานที่เน้นการลดค่าใช้จ่าย แม้ว่าจะกระทบต่อความสุขของพนักงาน และองค์กรมุ่งเน้นแต่สร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กรโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของพนักงานและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และ 2.91 ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน

ด้านการมุ่งเน้นพนักงานโดยรวม มีจริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ องค์กรมีบรรทัดฐานในการส่งเสริมความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานและกระตุ้นการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.62 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรคำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของพนักงาน

เสมอ และองค์กรมีการตัดสินใจและการกระทำจะเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของพนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ 3.42 ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านยึดหลักการ

ด้านยึดหลักการโดยรวม มีจริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ องค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและแบบแผนที่องค์กรวางไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.99 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรมีการตัดสินใจโดยยึดตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้เป็นหลัก และองค์กรไม่ให้การยอมรับพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ 3.82 ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์			
1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	3.05	.970	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ	3.69	.824	มาก
3. องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.64	.852	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. องค์กรมีการจัดกิจกรรมอยู่เป็นประจำเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร	3.55	.975	มาก
รวม	3.48	.728	มาก
ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง			
5. พนักงานในองค์กรของท่านจะคล้อยตามและปฏิบัติตามเหมือนคนส่วนใหญ่ในองค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง	3.70	.697	มาก
6. องค์กรของท่านมีการปกครองตามลำดับชั้น โดยการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ	3.94	.781	มาก
7. องค์กรของท่านจะลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานผิดพลาด แต่ก็ไม่ให้รางวัลกับผู้ทำงานสำเร็จ	3.54	.947	มาก
รวม	3.72	.609	มาก
ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง			
8. พนักงานในองค์กรของท่านมักจะแข่งขันแสวงหาอำนาจและตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.58	.857	มาก
9. สมาชิกในองค์กรของท่านจะมีอคติกับผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่าง	3.29	.955	ปานกลาง
10. สมาชิกในองค์กรของท่านมักมีการแข่งขันกันโดยมุ่งเน้นถึงการเป็นผู้ชนะและได้รับการยอมรับที่เหนือกว่าผู้อื่น	3.46	.852	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. สมาชิกในองค์กรของท่านจะ มุ่งเน้นใส่ใจในรายละเอียดของงาน เพื่อให้ งานออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด	3.83	.737	มาก
รวม	3.54	.615	มาก
วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	3.57	.442	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์

ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์โดยรวม มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ องค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.69 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ องค์กรมีการจัดกิจกรรมอยู่เป็นประจำเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก 3.55 มีความคิดเห็นในระดับมาก และ 3.05 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง

ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้องโดยรวม มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ องค์กรมีการปกครองตามลำดับชั้น โดยการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.94 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ พนักงานในองค์กรจะคล้อยตามและปฏิบัติตามเหมือนคนส่วนใหญ่ในองค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และองค์กรจะลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานผิดพลาด แต่ก็ไม่ให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.54 ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง

ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้องโดยรวม มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ สมาชิกในองค์กรจะมุ่งมั่นใส่ใจในรายละเอียดของงาน เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.83 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ พนักงานในองค์กรมักจะแข่งขันแสวงหาอำนาจและตำแหน่งที่สูงขึ้น สมาชิกในองค์กรมักมีการแข่งขันกันโดยมุ่งมั่นถึงการเป็นผู้ชนะ และได้รับการยอมรับที่เหนือกว่าผู้อื่น และสมาชิกในองค์กรจะมีอคติกับผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก 3.46 มีความคิดเห็นในระดับมาก และ 3.29 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			
1. ผู้นำของท่านมีการแสดงออกให้เป็นที่ยกย่อง และเคารพนับถือ	3.78	.892	มาก
2. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	3.79	.910	มาก
3. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีอุดมการณ์ ทำให้ท่านรู้สึกเชื่อมั่นที่จะร่วมงานด้วย	3.70	.899	มาก
รวม	3.75	.826	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การสร้างแรงบันดาลใจ			
4. ผู้นำของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.75	.888	มาก
5. ผู้นำของท่านมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา	3.60	.926	มาก
6. ผู้นำของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.80	.856	มาก
7. ผู้นำของท่านสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับพนักงาน	3.53	1.018	มาก
รวม	3.66	.794	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา			
8. ผู้นำของท่านมีการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ในองค์กร	3.71	.782	มาก
9. ผู้นำของท่านรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของพนักงานเสมอ	3.43	.926	มาก
10. ผู้นำของท่านให้พนักงานร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.60	.937	มาก
11. ผู้นำของท่านทำให้พนักงานรู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย	3.52	.923	มาก
รวม	3.56	.757	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
12. ผู้นำของท่านมีการดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษากับพนักงานเป็นรายบุคคล	3.23	.988	ปานกลาง
13. ผู้นำของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.60	.912	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
14. ผู้นำของท่านทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีความสำคัญ	3.54	.903	มาก
15. ผู้นำของท่านให้โอกาสแก่พนักงานทุกคน ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.73	.854	มาก
รวม	3.52	.778	มาก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม	3.61	.700	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.79 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้นำมีการแสดงออกให้เป็นที่ยกย่อง และเคารพนับถือ และผู้นำเป็นผู้มีอุดมการณ์ ทำให้รู้สึกเชื่อมั่นที่จะร่วมงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.70 ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.80 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้นำมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา และผู้นำสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 3.60 และ 3.53 ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.71 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้นำให้

พนักงานร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้นำทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และผู้นำรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของพนักงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 3.52 และ 3.43 ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือผู้นำให้โอกาสแก่พนักงานทุกคนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.73 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้นำเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความสำคัญ และผู้นำมีการดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษากับพนักงานเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยมีความคิดเห็นในระดับมาก 3.54 มีความคิดเห็นในระดับมาก และ 3.23 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันด้านจิตใจ			
1. ท่านรู้สึกภูมิใจและยอมรับกับค่านิยมขององค์กร	3.63	.828	มาก
2. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในเป้าหมายและเห็นด้วยกับสิ่งที่องค์กรปฏิบัติอยู่	3.63	.851	มาก
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	3.62	.879	มาก
รวม	3.62	.767	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันด้านการคงอยู่			
4. ท่านพอใจกับผลตอบ แทนที่องค์กรมอบให้	3.29	.972	ปานกลาง
5. หากมีงานที่อื่นให้ผล ตอบแทนที่มากกว่า ท่านก็จะไม่ลา ออกจากองค์กร	3.40	.971	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าการหางานใหม่ มีความยากลำบากและเป็นอุปสรรค สำหรับท่าน	3.62	.879	มาก
รวม	3.41	.792	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน			
7. ท่านคิดว่าการย้ายไปทำ งานที่องค์กรอื่นถือเป็นการแสดงออก ถึงความไม่จงรักภักดี	3.18	1.092	ปานกลาง
8. การทำงานอยู่กับองค์กร ปัจจุบัน โดยไม่ย้ายไปองค์กรอื่นถือ เป็นความรับผิดชอบที่มีต่อองค์กร	3.49	.994	มาก
9. ท่านคิดว่าพนักงานควร คงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นการตอบ แทนสิ่งดีๆ ที่ท่านเคยได้รับจากองค์กร	3.48	1.001	มาก
รวม	3.38	.925	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.47	.813	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันด้านจิตใจ

ความผูกพันด้านจิตใจโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ รู้สึกภูมิใจและยอมรับกับค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด เท่ากับ 3.63 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมาคือ รู้สึกเชื่อมั่นในเป้าหมายและเห็นด้วยกับสิ่งที่องค์กรปฏิบัติอยู่ และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.62 ตามลำดับ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ความผูกพันด้านการคงอยู่

ความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคือ คิดว่าการหางานใหม่มีความยากลำบากและเป็นอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.62 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมาคือ หากมีงานที่อื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่าก็จะไม่ลาออกจากองค์กร และพอใจกับผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 3.29 ตามลำดับ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ การทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ย้ายไปองค์กรอื่นถือเป็นความรับผิดชอบที่มีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.49 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมาคือ คิดว่าพนักงานควรคงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งดีๆ ที่เคยได้รับจากองค์กร และคิดว่าการย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่นถือเป็นการแสดงออกถึงความไม่จงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และ 3.18 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of variance : One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการทดสอบ ดังนี้

การทดสอบด้วยสถิติ Independent Samples t-test ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Levene's test เมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances assumed และเมื่อ Sig. น้อยกว่า 0.05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed

การทดสอบด้วย ANOVA ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of variance : One Way ANOVA) โดยเริ่มจากการทดสอบค่า Levene's test เพื่อ

ทดสอบค่าความแปรปรวนของข้อมูล ถ้า Levene's test มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผู้วิจัยจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ Brown-Forsythe และเพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันจะเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) โดยวิธี Dunnett T3 และเมื่อ Levene's test มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ F-test และหากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธี Fisher's Least Significant difference (LSD) การทดสอบ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจต่างกัน

H_0 เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจต่างกัน

ตาราง 6 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test

ปัจจัย ส่วนบุคคล	การทดสอบความ แปรปรวน				
	Levene Statistic	F	df1	df2	Sig.
เพศ		.000			.984
ระดับการศึกษา		1.136			.287
อายุ	7.013		2	397	.001
รายได้ต่อเดือน	.834		2	397	.435

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้าน เพศ และระดับการศึกษา มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .984 และ .287 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น จะใช้ค่าสถิติ t-test ที่ Equal variances assumed เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมระหว่างเพศ และระดับการศึกษา ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test

ความผูกพันด้านจิตใจ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig.
เพศ					
ชาย	112	3.74	.757	1.943	.053
หญิง	288	3.57	.767		
ระดับการศึกษา					
ปริญญาตรี	325	3.59	.781	-1.954	.051
สูงกว่าปริญญาตรี	75	3.78	.685		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 ความผูกพันด้านจิตใจ จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent พบว่า

เพศชายและเพศหญิง มีค่า (Sig.) เท่ากับ .053 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า (Sig.) เท่ากับ .051 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น ระดับ

การศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลจากตาราง 6 พบว่า ค่า (Sig) จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ มีค่าเท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทุกช่วงอายุ มีความแปรปรวนของความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจะใช้สถิติ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบ ปรากฏดังตาราง 8

และผลจากตาราง 6 พบว่า ค่า (Sig.) ของความแปรปรวนของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ต่อเดือน มีค่าเท่ากับ .435 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงจะใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบ ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ความผูกพันด้านจิตใจ	Statistic	df1	df2	Sig.
อายุ	.783	2	225.453	.458

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ความแปรปรวนของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า ด้านอายุ มีค่า (Sig.) เท่ากับ .458 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งของ	SS	df	MS	F	Sig.
ความแปรปรวน						
	ระหว่างกลุ่ม	11.531	2	5.765	10.236	.000
รายได้ต่อเดือน	ภายในกลุ่ม	223.607	397	.563		
	รวม	235.138	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 9 พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ต่อเดือน มีค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าระดับรายได้ต่อเดือนในรายใดที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Fisher's Least significant difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.845	-	.088* (.000)	.090
20,001 - 25,000 บาท	3.884		-	.111* (.039)
25,001 บาทขึ้นไป	3.654			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 การเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันด้านจิตใจ มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .088

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า sig เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อ 20,001 - 25,000 บาท มีความ

ผูกพันด้านจิตใจแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันด้านจิตใจ มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .111

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่ต่างกัน

H_0 : เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test

ปัจจัยส่วนบุคคล	การทดสอบความแปรปรวน				
	Levene Statistic	F	df1	df2	Sig.
เพศ		.461.			.497
ระดับการศึกษา		.493			.483
อายุ	.034		2	397	.966
รายได้ต่อเดือน	3.180		2	397	.043

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้าน เพศ และระดับการศึกษา มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .497 และ .483 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น จะใช้ค่าสถิติ t-test ที่ Equal variances assumed เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test

ความผูกพันด้านการคงอยู่	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig.
เพศ					
ชาย	112	3.50	.829	1.283	.200
หญิง	288	3.38	.777		
ระดับการศึกษา					
ปริญญาตรี	325	3.34	.790	-3.707	.000
สูงกว่าปริญญาตรี	75	3.72	.729		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent พบว่า

เพศชายและเพศหญิง มีค่า (Sig.) เท่ากับ .200 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) ดังนั้น ระดับ

การศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลจากตาราง 11 พบว่า ค่า (Sig) จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ต่อเดือน มีค่าเท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร รายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนของความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจะใช้สถิติ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบ ปรากฏดังตาราง 13

และผลจากตาราง 11 พบว่า ค่า (Sig.) ของความแปรปรวนของความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ มีค่าเท่ากับ .966 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) ดังนั้น อายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงจะใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบ ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ความผูกพันด้านการคงอยู่	Statistic	df1	df2	Sig.
รายได้ต่อเดือน	7.988	2	239.249	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ความแปรปรวนของความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า รายได้ต่อเดือน มีค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความ

ผู้พันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งของ	SS	df	MS	F	Sig.
	ความแปรปรวน					
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.646	2	.823	1.314	.270
	ภายในกลุ่ม	248.629	397	.626		
	รวม	250.275	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 14 พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ มีค่า (Sig.) เท่ากับ .270 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.297	-	.083* (.000)	.711
20,001 - 25,000 บาท	3.667	-	-	.083
25,001 บาทขึ้นไป	3.406	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันด้านการคงอยู่ มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .083

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานต่างกัน

H_0 : เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test

ปัจจัยส่วนบุคคล	การทดสอบความแปรปรวน				
	Levene Statistic	F	df1	df2	Sig.
เพศ		1.050			.306
ระดับการศึกษา		2.841			.093
อายุ	.025		2	397	.975
รายได้ต่อเดือน	.331		2	397	.718

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้าน เพศ และระดับการศึกษา มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .306 และ .093 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น จะใช้ค่าสถิติ t-test ที่ Equal variances assumed เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig.
เพศ					
ชาย	112	3.37	.961	-.193	.847
หญิง	288	3.39	.911		
ระดับการศึกษา					
ปริญญาตรี	325	3.29	.927	-4.247	.000
สูงกว่าปริญญาตรี	75...	3.78	.812		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent พบว่า

เพศชายและเพศหญิง มีค่า (Sig.) เท่ากับ .847 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) ดังนั้น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลจากตาราง 16 พบว่า ค่า (Sig.) ของความแปรปรวนของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ และรายได้ต่อเดือน มีค่าเท่ากับ .975 และ .718 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น อายุ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้าน

บรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงจะใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบ ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งของ	SS	df	MS	F	Sig.
	ความแปรปรวน					
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	12.634	2	6.317	7.612	.001
	ภายในกลุ่ม	329.486	397	.830		
	รวม	342.120	399			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	9.392	2	4.696	5.603	.004
	ภายในกลุ่ม	332.728	397	.838		
	รวม	342.120	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 18 พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ และด้านรายได้ต่อเดือน มีค่า (Sig.) เท่ากับ .001 และ .004 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น อายุ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าระดับอายุ และรายได้ต่อเดือนในรายบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายบุคคลบางที่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ปรากฏดังตาราง 19 และ 20

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Fisher's Least significant difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21 - 26 ปี	27 - 32 ปี	33 - 38 ปี
				.117*
21 - 26 ปี	3.50	-	.409	(.000)
				.139*
27 - 32 ปี	3.40		-	(.009)
33 - 38 ปี	3.04			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21 - 26 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 33 - 38 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21 - 26 ปี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 33 - 38 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21 - 26 ปี มีความผูกพันบรรทัดฐานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 33 - 38 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .117

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 27 - 32 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 33 - 38 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า sig เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 27 - 32 ปี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 33 - 38 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 27 - 32 ปี มีความ

ผู้พันบรรทัดฐานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 33 - 38 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .139

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Fisher's Least significant difference (LSD)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.404	-	.166	.121* (.013)
20,001 - 25,000 บาท	3.554	-	-	.135* (.001)
25,001 บาทขึ้นไป	3.103	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า sig เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้

ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .121

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .135

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 4 จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านจิตใจ

H_0 : จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ

H_1 : จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านจิตใจ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	115.020	10	11.502	37.748	.000
Residual	118.227	388	.305		
Total	233.247	398			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 พบว่า ความถดถอยพหุคูณจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านจิตใจโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านจิตใจโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ ในจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน(X_2) และด้านยึดหลักการ(X_3) สำหรับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง(X_5) และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) และสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังนี้

ตาราง 22 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
ความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม
 กับจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	(Beta) β		
ค่าคงที่ (Constant)	.481	.268		1.794	.074
ด้านการมุ่งเน้น องค์กร(X_1)	-.011	.035	-.014	-.307	.759
ด้านการมุ่งเน้น พนักงาน(X_2)	.060	.051	.065	1.192	.234
ด้านยึดหลักการ(X_3)	.045	.048	.040	.923	.357
ด้านวัฒนธรรมแบบ สร้างสรรค์(X_4)	.108	.053	.103	2.041	.042 [*]
ด้านวัฒนธรรมแบบ ตั้งรับ-ปกป้อง(X_5)	.026	.054	.021	.486	.628
ด้านวัฒนธรรมแบบ เชิงรุก-ปกป้อง(X_6)	.018	.049	.015	.374	.709
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์(X_7)	.164	.056	.178	2.915	.004 [*]
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8)	.077	.068	.080	1.142	.254
ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา(X_9)	.166	.059	.164	2.818	.005 [*]
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล(X_{10})	.215	.061	.218	3.536	.000 [*]
r = .702		Adjusted R^2 = .480		R^2 = .493	
F = 37.748		SE = .55200		Sig. = .000	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม ($\hat{Y}$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) โดยตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจโดยรวม เรียงลำดับขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล .215 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา .166 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ .164 และด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ .108 โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมได้ร้อยละ 49.30 ($R^2 = .493$) และมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมได้ร้อยละ 49.30

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = .481 + .215 X_{10} + .166 X_9 + .164 X_7 + .108 X_4 + .077 X_8 + .060 X_2 + .045 X_3 + .026 X_5 + .018 X_6 + (-.011) X_1$$

หากปัจจัยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) และด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันด้านจิตใจ(Y_1) เพิ่มขึ้นเท่ากับ .215 .166 .164 และ .108 ตามลำดับ

ส่วนด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน(X_2) ด้านยึดหลักการ(X_3) ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง(X_5) ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ

สมมติฐานข้อที่ 5 จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

H_0 : จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่

H_1 : จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	95.795	10	9.579	24.306	.000
Residual	152.920	388	.394		
Total	248.715	398			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 23 พบว่า ความถดถอยพหุคูณจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ ในจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน(X_2) และด้านยึดหลักการ(X_3) สำหรับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง(X_5) และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) และสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังนี้

ตาราง 24 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง **ความผูกพันด้านการคงอยู่**ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวม กับจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	(Beta) β		
ค่าคงที่ (Constant)	.676	.305		2.216	.027
ด้านการมุ่งเน้น องค์กร(X_1)	-.084	.040	-.107	-2.108	.036 [*]
ด้านการมุ่งเน้น พนักงาน(X_2)	-.023	.057	-.024	-.394	.693
ด้านยึดหลักการ(X_3)	.188	.055	.164	3.425	.001 [*]
ด้านวัฒนธรรมแบบ สร้างสรรค์(X_4)	.162	.060	.150	2.692	.007 [*]
ด้านวัฒนธรรมแบบ ตั้งรับ-ปกป้อง(X_5)	.031	.061	.024	.505	.614
ด้านวัฒนธรรมแบบ เชิงรุก-ปกป้อง(X_6)	-.013	.056	-.010	-.229	.819
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์(X_7)	.141	.064	.147	2.194	.029 [*]
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8)	.068	.077	-.068	-.881	.379
ด้านการกระตือรือร้นทาง ปัญญา(X_9)	.200	.067	.191	2.977	.003 [*]
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล(X_{10})	.201	.069	.198	2.907	.004 [*]
r = .621		Adjusted R^2 = .369		R^2 = .385	
F = 24.306		SE = .62779		Sig. = .000	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 24 พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม ($\hat{Y}$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ด้านยึดหลักการ(X_3) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) โดยตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวมเรียงลำดับขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล .201 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา .200 ด้านยึดหลักการ .188 ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ .162 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ .141 และด้านการมุ่งเน้นองค์กร (-.084) โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมได้ร้อยละ 38.50 ($R^2 = .385$) และมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมได้ร้อยละ 38.50

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = .676 + .201X_{10} + .200X_9 + .188X_3 + .162X_4 + .141X_7 + (-.084)X_1 + .068X_8 + .031X_5 + (-.023)X_2 + (-.013)X_6$$

หากปัจจัยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) ด้านยึดหลักการ(X_3) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันด้านการคงอยู่(Y_2) เพิ่มขึ้นเท่ากับ .201 .200 .188 .162 และ .141 ตามลำดับ แต่หากปัจจัยด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันด้านการคงอยู่(Y_2) ลดลงเท่ากับ .084

ส่วนด้านการมุ่งเน้นพนักงาน(X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง(X_5) ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่

สมมติฐานข้อที่ 6 จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

H_0 : จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

H_1 : จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	88.598	10	8.860	13.700	.000
Residual	250.910	388	.647		
Total	339.508	398			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 25 พบว่า ความถดถอยพหุคูณจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ ในจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน(X_2) และด้านยึดหลักการ(X_3) สำหรับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง(X_5) และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) และสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังนี้

ตาราง 26 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง **ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน**ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวม กับจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	(Beta) β		
ค่าคงที่ (Constant)	.645	.391		1.652	.099
ด้านการมุ่งเน้น องค์กร(X_1)	-.154	.051	-.169	-3.017	.003 [*]
ด้านการมุ่งเน้น พนักงาน(X_2)	.092	.074	.083	1.253	.211
ด้านยึดหลักการ(X_3)	.054	.070	.041	.772	.440
ด้านวัฒนธรรมแบบ สร้างสรรค์(X_4)	.095	.077	.075	1.233	.218
ด้านวัฒนธรรมแบบ ตั้งรับ-ปกป้อง(X_5)	.151	.078	.099	1.922	.055
ด้านวัฒนธรรมแบบ เชิงรุก-ปกป้อง(X_6)	.165	.071	.110	2.307	.022 [*]
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์(X_7)	-.026	.082	-.024	-.320	.749
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8)	-.208	.098	-.178	-2.110	.035 [*]
ด้านการกระตือรือร้นทาง ปัญญา(X_9)	.312	.086	.255	3.632	.000 [*]
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล(X_{10})	.263	.089	.221	2.958	.003 [*]
r = .511		Adjusted R^2 = .242		R^2 = .261	
F = 13.700		SE = .80416		Sig. = .000	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 24 พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม ($\hat{Y}$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) โดยตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวมเรียงลำดับขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา .312 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล .263 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(-.208) ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง .165 และด้านการมุ่งเน้นองค์กร (-.154) โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมได้ร้อยละ 26.10 ($R^2 = .261$) และมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมได้ร้อยละ 26.10

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = .645 + .312 X_9 + .263 X_{10} + (-.208)X_8 + .165 X_6 + (-.154)X_1 \\ + .151X_5 + .095X_4 + .092X_2 + .054X_3 + (-.026) X_7$$

หากปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน(Y_3) เพิ่มขึ้นเท่ากับ .312 .263 และ .165 ตามลำดับ แต่หากปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) และด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน(Y_3) ลดลงเท่ากับ .208 และ.154 ตามลำดับ

ส่วนด้านการมุ่งเน้นพนักงาน(X_2) และด้านยึดหลักการ(X_3) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง(X_5) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-3

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน
ความผูกพัน				
ด้านจิตใจ	×	×	×	✓
ความผูกพัน				
ด้านการคงอยู่	×	×	✓	✓
ความผูกพัน				
ด้านบรรทัดฐาน	×	✓	✓	✓

ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4-6

จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน(X_2) ด้านยึดหลักการ(X_3) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง(X_5) ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_{10})

ความผูกพัน	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}
ด้านจิตใจ	×	×	×	✓	×	×	✓	×	✓	✓
(ทิศทาง)				เดียวกัน			เดียวกัน		เดียวกัน	
เดียวกัน										
ด้าน	✓	×	✓	✓	×	×	✓	×	✓	✓
การคงอยู่										
(ทิศทาง)	ตรงข้าม			เดียวกัน	เดียวกัน			เดียวกัน		เดียวกัน
เดียวกัน										
ด้าน	✓	×	×	×	×	✓	×	✓	✓	✓
บรรทัดฐาน										
(ทิศทาง)	ตรงข้าม					เดียวกัน		ตรงข้าม	เดียวกัน	เดียวกัน

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน (มีความแตกต่างกัน/มีผลต่อ)
 เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน (ไม่แตกต่างกัน/ไม่มีผลต่อ)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” เพื่อทราบถึงจริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y และนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลเหล่านี้ที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะพนักงาน Generation Y

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่ต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานต่างกัน
4. จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้าน

วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านจิตใจ

5. จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

6. จริยธรรมในองค์กร (ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ) วัฒนธรรมองค์กร (ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน Generation Y อายุระหว่าง 21-38 ปี ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน Generation Y อายุระหว่าง 21-38 ปี ของบริษัทเอกชนในเขตสาทร เขตวัฒนา เขตปทุมวัน และเขตปทุมวัน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเจาะจงทำการเลือกตัวอย่างจากกรุงเทพมหานครชั้นใน เนื่องจากมีบริษัทเอกชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งหมด 21 เขต (กองควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. 2544)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยการจับฉลากจากกรุงเทพมหานครชั้นในที่มีทั้งหมด 21 เขต ออกมา 4 เขต ได้แก่ เขตสาทร เขตวัฒนา เขตปทุมวัน และเขตป้อมปราบ

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 กลุ่มละเท่าๆกัน 100 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมี 2 ตัวเลือก และหลายทางเลือก มีจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย มุ่งเน้นองค์กร มุ่งเน้นพนักงาน และยึดหลักการ จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง จำนวน 11 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

จากการนำแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach ' s Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 2 จริยธรรมในองค์กร

ด้านการมุ่งเน้นองค์กร	เท่ากับ .777
ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน	เท่ากับ .817
ด้านยึดหลักการ	เท่ากับ .728
แบบสอบถามส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร	
ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์	เท่ากับ .844
ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง	เท่ากับ .703
ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง	เท่ากับ .718
แบบสอบถามส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	เท่ากับ .933
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	เท่ากับ .919
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	เท่ากับ .923
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	เท่ากับ .936
แบบสอบถามส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร	
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	เท่ากับ .896
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	เท่ากับ .794
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	เท่ากับ .918

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน และการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับสมมติฐาน ข้อที่ 4 ข้อที่ 5 และข้อที่ 6

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72 และเพศชาย มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-26 ปี มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมา คือ อายุ 27-32 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และอายุ 33-38 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 81.2 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท มีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

จริยธรรมในองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน และด้านยึดหลักการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับจริยธรรมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านมุ่งเน้นองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านมุ่งเน้นองค์กร โดยรวม มีจริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านมุ่งเน้นองค์กร มีจริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมีนโยบายการปฏิบัติและการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของพนักงานและสังคม องค์กรของท่านมีบรรทัดฐานที่เน้นการลดค่าใช้จ่าย แม้ว่าจะกระทบต่อความสุขของพนักงาน และองค์กรของท่านมุ่งเน้นแต่สร้างกำไรสูงสุดให้กับ

องค์กรโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของพนักงานและสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 2.92 และ 2.91 ตามลำดับ

ด้านมุ่งเน้นพนักงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านมุ่งเน้นพนักงาน โดยรวม มีจริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านมุ่งเน้นพนักงาน มีจริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านมีบรรทัดฐานในการส่งเสริมความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานและกระตุนการทำงานเป็นทีม องค์กรของท่านคำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของพนักงานเสมอ และ องค์กรของท่านมีการตัดสินใจและการกระทำจะเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของพนักงานทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.50 และ 3.42 ตามลำดับ

ด้านยึดหลักการ พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านยึดหลักการโดยรวม มีจริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านยึดหลักการ มีจริยธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและแบบแผนที่องค์กรวางไว้ องค์กรของท่านมีการตัดสินใจโดยยึดตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้เป็นหลัก และองค์กรของท่านไม่ให้การยอมรับพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.85 และ 3.82 ตามลำดับ

3.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์โดยรวม มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ องค์กรมีการจัดกิจกรรมอยู่เป็นประจำเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 3.64 3.55 และ 3.05 ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้องโดยรวม มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านมีการปกครองตามลำดับชั้น โดยการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ พนักงานในองค์กรของท่านจะคล้อยตามและปฏิบัติตามเหมือนคนส่วนใหญ่ในองค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และองค์กรของท่านจะลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานผิดพลาด แต่ก็ไม่ให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 3.70 และ 3.54 ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้องโดยรวม มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ สมาชิกในองค์กรของท่านจะมุ่งเน้นใส่ใจในรายละเอียดของงานเพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด พนักงานในองค์กรของท่านมักจะแข่งขันแสวงหาอำนาจและตำแหน่งที่สูงขึ้น สมาชิกในองค์กรของท่านมักมีการแข่งขันกันโดยมุ่งเน้นถึงการเป็นผู้ชนะ และได้รับการยอมรับที่เหนือกว่าผู้อื่น และสมาชิกในองค์กรของท่านจะมีอคติกับผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 3.58 3.46 และ 3.29 ตามลำดับ

4.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก คือ ผู้นำของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ผู้นำของท่านมีการแสดงออกให้เป็นที่ยกย่อง และเคารพนับถือ และผู้นำของท่านเป็นผู้มีอุดมการณ์ ทำให้ท่านรู้สึกเชื่อมั่นที่จะร่วมงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 3.78 และ 3.70 ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก คือ ผู้นำของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้นำของท่านมีการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา และผู้นำของท่านสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 3.75 3.60 และ 3.53 ตามลำดับ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก คือ ผู้นำของท่านมีการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ในองค์กร ผู้นำของท่านให้พนักงานร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้นำของท่านทำให้พนักงานรู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และผู้นำของท่านรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของพนักงานเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 3.60 3.52 และ 3.43 ตามลำดับ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ผู้นำของท่านให้โอกาสแก่พนักงานทุกคนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้นำของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำของท่านทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีความสำคัญ และผู้นำของท่านมีการดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษากับพนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 3.60 3.54 และ 3.23 ตามลำดับ

5.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ พนักงานมีระดับความผูกพันด้านจิตใจโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันด้านจิตใจ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ท่าน

รู้สึกภูมิใจและยอมรับกับค่านิยมขององค์กร ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในเป้าหมายและเห็นด้วยกับสิ่งที่องค์กรปฏิบัติอยู่ และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกคนหนึ่งของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 3.63 และ 3.62 ตามลำดับ

ความผูกพันด้านการคงอยู่ พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ท่านคิดว่าการหางานใหม่มีความยากลำบากและเป็นอุปสรรคสำหรับท่าน หากมีงานที่อื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า ท่านก็จะไม่ลาออกจากองค์กร และท่านพอใจกับผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.40 และ 3.29 ตามลำดับ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พนักงานมีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ การทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ย้ายไปองค์กรอื่นถือเป็นความรับผิดชอบที่มีต่อองค์กร ท่านคิดว่าพนักงานควรคงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งดีๆ ที่ท่านเคยได้รับจากองค์กร และท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่นถือเป็นการแสดงออกถึงความไม่จงรักภักดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 3.48 และ 3.18 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน

ด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่ามีค่าความแตกต่างอยู่ 2 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความผูกพันด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ด้านเพศ และอายุ พบว่า พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่ด้านระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยพบว่าด้านรายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างอยู่ 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันด้านการคงอยู่มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ด้านเพศ พบว่า พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยพบว่าด้านอายุ มีความแตกต่างอยู่ 2 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 21-26 ปี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 33-38 ปี และพนักงานที่มีอายุ 27 - 32 ปี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 33-38 ปี

และพบว่าด้านรายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างอยู่ 2 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มากกว่า พนักงานที่มี

รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 4 จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านจิตใจ

พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม ($\hat{Y}$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เรียงลำดับขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล .215 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา .166 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ .164 และด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ .108 โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมได้ร้อยละ 49.30 ($R^2 = .493$)

โดยหากตัวแปรด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) และด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านจิตใจ(Y_1) เพิ่มขึ้นเท่ากับ .215 .166 .164 และ .108 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ด้านการมุ่งเน้นพนักงาน(X_2) ด้านยึดหลักการ(X_3) ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง(X_5) ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน Generation Y

สมมติฐานข้อที่ 5 จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม ($\hat{Y}$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เรียงลำดับขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล .201 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา .200 ด้านยึดหลักการ .188 ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ .162 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ .141 และด้านการมุ่งเน้นองค์กร (-.084) โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกัน

ทำนายความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมได้ร้อยละ 38.50 ($R^2 = .385$)

โดยหากตัวแปรด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) หากด้านยึดหลักการ(X_3) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านการคงอยู่(Y_2) เพิ่มขึ้นเท่ากับ .201 .200 .188 .162 และ.141 ตามลำดับ แต่หากปัจจัยด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันด้านการคงอยู่(Y_2) ลดลงเท่ากับ .084

สำหรับปัจจัยด้านการมุ่งเน้นพนักงาน(X_2) ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง(X_5) ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y

สมมติฐานข้อที่ 6 จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านการบรรทัดฐาน

พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวม ($\hat{Y}$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เรียงลำดับขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา .312 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล .263 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(-.208) ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง .165 และด้านการมุ่งเน้นองค์กร (-.154) โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมได้ร้อยละ 26.10 ($R^2 = .261$)

โดยหากตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_9) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล(X_{10}) และด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน(Y_3) เพิ่มขึ้นเท่ากับ .312 .263 และ .165 ตามลำดับ แต่หากปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) และด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน(Y_3) ลดลงเท่ากับ .208 และ.154 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยด้านการมุ่งเน้นพนักงาน(X_2) และด้านยึดหลักการ(X_3) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) ด้านวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง(X_5) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน Generation Y เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีพฤติกรรมการใช้ชีวิตอย่างอิสระ และมีเสรีภาพพอกัน จึงทำให้คน Generation Y ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ในแต่ละกลุ่มอายุ และในแต่ละระดับการศึกษา มีความคิดและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกันมากนัก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปิยาพร ห่องแขง, 2555, 116) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเนื่องจากพนักงาน Generation Y มีการใช้ชีวิตอย่างเสรีภาพ จึงอาจต้องการผลตอบแทนที่ตอบสนองความความสุขของตนเอง รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และเป็นวัยที่ต้องการสร้างอนาคตมั่นคงได้อย่างรวดเร็ว จึงทำให้รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชุติพันธุ์ สุวรรณะบุญย์, 2555, 117) ที่ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านเพศ และอายุ พบว่า มีความผูกพันด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจุบัน Generation Y ในช่วงอายุ 21-38 ปี เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีเสรีภาพในการใช้ชีวิตพอกัน มีเรื่องของอารมณ์ ความรู้สึก การใช้ชีวิตหรือวิถีชีวิตที่คล้ายคลึงกัน เช่น รักอิสระ ชอบการทำงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ จึงทำให้เพศและอายุที่ต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปิยาพร

พาสนาวุฒิพงศ์, 2553, 117) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า ด้านระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่ต่างกัน อาจทำให้มีโอกาสในการหางาน โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมถึงผลตอบแทนที่จะได้รับก็มีความแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ(อรอุมา ศรีสว่าง, 2544, 117) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพศไม่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก Generation Y เป็นคนรุ่นใหม่ที่ไม่มีความแตกต่างกันในด้านความคิด ความรู้สึก ในเพศชายและเพศหญิงมากนัก เนื่องจากมีการใช้ชีวิตอย่างอิสระ และมีเสรีภาพพอๆกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ(ภัทรพล กาญจนปา, 2552, 118) ที่ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการปราบปรามคหหลวง พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ ระดับการศึกษา และด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันอาจมีการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในองค์กร และมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ภูริษ มาใช้, 2552, 118) ที่ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านจิตใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (X_4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_7) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_9) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{10}) ซึ่งมีผลในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการมุ่งเน้นให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการฝึกอบรมและจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร และพัฒนาพนักงานให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ดูแลเอาใจใส่ และให้คำปรึกษา เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อีกทั้งมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นที่ได้ร่วมงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปริกมน จินตนาณท์, 2557, 118) เรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านจิตใจที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมมีวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น จะทำให้มีความผูกพันทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปัทมา เจริญพรพรหม, 2558, 119) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคชำรุดแห่งชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ กล่าวว่า การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยถ้ามีการรับรู้บทบาทภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูง ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (บุญชนะ เมฆโต, 2560, 119) เรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตวัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง กล่าวว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 5 จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ด้านยึดหลักการ(X_3) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X_7) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_9) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{10}) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านยึดหลักการ(X_3) ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์(X_4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_7) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_9) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{10}) ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและแบบแผนที่องค์กรวางไว้ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้นำมีการแสดงออกให้เป็นที่ยกย่อง และเคารพนับถือ มีการกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย ทำให้พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและมีความสำคัญกับองค์กร รวมถึงปัจจุบันการจะหางานใหม่ก็ถือเป็นเรื่องที่ยากมาก

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับองค์กรมากกว่าพนักงาน มุ่งเน้นแต่จะสร้างผลกำไรให้สูงที่สุดให้กับองค์กร โดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน และเน้นในการลดค่าใช้จ่ายแม้ว่าจะมีผลกระทบต่อความสุขของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐฐนันท์ ทรัพย์อินทร์, 2556, 120) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า จริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดหลักความยุติธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับสูงและมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สาธิต เจริญเกรียงไกร, 2558, 120) เรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 6 จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_9) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{10}) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความ

ผูกพันด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง(X_6) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_9) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_{10}) ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในองค์กรมุ่งเน้นใส่ใจในรายละเอียดของงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด อีกทั้งยังผู้นำให้โอกาสแก่พนักงานทุกคนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ในองค์กร จึงอาจทำให้พนักงานรู้สึกผูกพัน รวมถึงการทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่ย้ายไปองค์กรอื่นถือเป็นความรับผิดชอบที่มีต่อองค์กร

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นองค์กร(X_1) ทั้งนี้เนื่องจากยิ่งองค์กรมุ่งแต่จะสร้างผลกำไรให้บรรลุตามเป้าหมายโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของพนักงานและสังคม อาจทำให้พนักงานรู้สึกกดดันและส่งผลกระทบต่อความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กรน้อยลง

และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_8) ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจจะเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดที่แปลกใหม่ มีจินตนาการอย่างไร้ขอบเขต และเน้นให้พนักงานมีชีวิตชีวาในการทำงานมากเกินไป จนอาจทำให้พนักงานละเลยหน้าที่งานที่ต้องรับผิดชอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐพร กังวานสิงหนาท, 2558, 121) เรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย กล่าวว่ วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นเชิงรุก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งขั้นทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว จะทำให้พนักงานกระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้องค์กรจะต้องแสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Porter., 2015, 121) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร กล่าวว่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างเห็นได้ชัดในระดับผู้นำหรือหัวหน้าของฝ่ายเล็กๆ หากผู้นำหรือหัวหนาร่วมทำงานและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกับพนักงาน จะทำให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ด้านจิตใจ

เนื่องจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ของพนักงาน Generation Y ดังนี้

1.1 เพื่อให้องค์กรมีวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้นำในองค์กรควรมีภาวะผู้นำแบบมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเป็นผู้นำที่หน้ายกย่อง เคารพนับถือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีอุดมการณ์ทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นที่ได้ร่วมงานด้วย

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้นำควรรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของพนักงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำควรดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษากับพนักงาน ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ด้านการคงอยู่

เนื่องจากปัจจัยด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านยึดหลักการ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ของพนักงาน Generation Y ดังนี้

2.1 เนื่องจากจริยธรรมในองค์กรด้านการมุ่งเน้นองค์กร ส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรเน้นแต่จะบรรลุเป้าหมาย และสร้างผลกำไรมากจนเกินไป จนละเลยการคำนึงถึงความเป็นอยู่ของพนักงานและสังคม

2.2 ด้านยึดหลักการ โดยองค์กรควรเน้นให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ และแบบแผนที่องค์กรวางไว้

2.3 ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ควรปฏิบัติตามในข้อ 1.1 1.2 1.3 และ 1.4 ตามที่กล่าวไว้ในข้างต้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ด้านบรรทัดฐาน

เนื่องจากปัจจัยด้านการมุ่งเน้นองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงาน Generation Y ดังนี้

3.1 ด้านการมุ่งเน้นองค์กร ควรปฏิบัติตามในข้อ 2.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ควรปฏิบัติตามในข้อ 1.3 และ 1.4 ตามที่กล่าวไว้ในข้างต้น

3.2 ด้านวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง โดยองค์กรควรเน้นให้พนักงานใส่ใจในรายละเอียดของงาน เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด และให้พนักงานแข่งขันกันในการทำงานเพื่อได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3.3 เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังนั้นผู้นำจึงไม่ควรเน้นการสร้างจินตนาการให้กับพนักงานมากเกินไป เพราะพนักงานอาจจะเหนื่อยหน่ายที่ต้องรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากตัวแปรอิสระที่ได้นำมาทดสอบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในการวิจัยนี้สามารถรวมกันทำนายโดยรวมได้ร้อยละ 26.10 ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าในการวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรอิสระอื่นๆ มาทำการวิจัยเพิ่ม เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บรรณานุกรม

- al., A. e. (2015). The Application of Medicinal Plants in Traditional and Modern Medicine:A Review of Thymus vulgaris.
- al., M. e. (2016). *Organizational culture and organizational commitment: Serbian case*.
- Gordon, J. R. (1999). Organizational Behavior A Diagnostic Approach.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues.
- Lewis, K. W. K. a. P. (1987). Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis.
- Moore, H. L. (2012). *Ethical Climate, Organizational Commitment, and Job Satisfaction of Full-Time Faculty Members*. (EdD (Doctor of Education)).
- Mushinsky (Ed.) (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*. California: Brooks/Cole.
- Northcutt, V. (1999). *Plano: An Illustrated Chronicle*: HPN Books.
- Porter., E. D. J. A. (2015). The relationship between transformational leadership and organizational commitment in nonprofit long term care organizations: The direct care worker perspective.
- Schultz (Ed.) (1998). *Psychology and work Today An Introduction Industrial and organizational Psychology*: New Jersey: Prentice Hall.
- Steers (Ed.) (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. University of California: Free Press.
- Terry, G. R. (1977). *Principles of management*: R. D. Irwin.
- Themomentum. (2017). ทำความรู้จักคนทำงานยุคใหม่อย่าง Gen Y และ Gen Z.
<https://themomentum.co/successful-gen-y-gen-z/>
- Webber, S. (2007). Ethical Climate Typology and Questionnaire: A Discussion of Instrument Modifications. Florida State University, USA., 567-580.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2535). พฤติกรรมองค์การ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

กองควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. (2544). ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร.

<http://203.155.220.230/m.info/nowbma/>

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ

จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชัยพร วิชาวุธ. (2531). พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบันศึกษาตามแนวคิดทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุดิพัฒน์ สุวรรณบุญ. (2555). จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ฐานเศรษฐกิจ. (2560). “จ๊อบไทย” เผยเทรนด์คนทำงาน 3 เจนเนอเรชั่น ที่ผู้ประกอบการยุคดิจิทัลต้องรู้! <http://www.thansettakij.com/content/135368>

ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ณัฐพร กังวานสิงหนาท. (2558). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นิตย สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ.

บุญชนะ เมฆโต. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทผลิตวัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง.

ปรีชญา วัฒนจิง. (2549). ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพานิชย์ นีวอร์คไลฟ์ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปรีทัศน์ คล่องดี. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ปรีกมน จินตนาพันธ์. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด. มหาวิทยาลัยศิลปากร

- ปัทมา เจริญพรพรม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรพล กาญจนปา. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประสานครหลวง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภูริช มาไอ้. (2552). จริยธรรมในองค์กรธุรกิจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).
- รัตติกรณ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ: ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะทางจิตวิทยาการทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สาดี เฉลียวเกรียงไกร. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2549). จิตวิทยาพฤติกรรมนิยม จิตวิทยานิยามและอุเบกขาธรรมในชีวิตกับการทำงาน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ บี.เจ. โปรเซสเซอร์.
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรุณรัตน์ คันทา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม
จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation
Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถาม

เรื่อง จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร และหัวหน้าที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานในองค์กรโดยเฉพาะ Generation Y เกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละปัจจัยในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : จริยธรรมในองค์กร (Ethics Climate)

ส่วนที่ 3 : วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

ส่วนที่ 4 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ส่วนที่ 5 : ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

3. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม ในการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล และไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ณัฐรัตน์ จันทรชินภัทร

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการ(ในเวลาราชการ)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

ข้อที่ 1 เพศ

☐

1. ชาย

☐

2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ

☐

1. 21-26 ปี

☐

2. 27-32 ปี

☐

3. 33-38 ปี

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา

☐

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

2. ปริญญาตรี

☐

3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 รายได้ต่อเดือน

☐

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

☐

2. 20,001 - 25,000 บาท

☐

3. 25,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : จริยธรรมในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมุ่งเน้นองค์กร					
1. องค์กรของท่านมุ่งเน้นแต่สร้างกำไรสูงสุดให้กับองค์กรโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของพนักงานและสังคม					
2. องค์กรของท่านมีนโยบายการปฏิบัติและการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของพนักงานและสังคม					
3. องค์กรของท่านมีบรรทัดฐานที่เน้นการลดค่าใช้จ่ายแม้ว่าจะกระทบต่อความสุขของพนักงาน					
การมุ่งเน้นพนักงาน					
4. องค์กรของท่านคำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของพนักงานเสมอ					

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจและการกระทำจะเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของพนักงานทุกคน					
6. องค์กรของท่านมีบรรทัดฐานในการส่งเสริมความร่วมมือช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานและกระตุ้นการทำงานเป็นทีม					
ยึดหลักการ					
7. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและแบบแผนที่องค์กรวางไว้					
8. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจโดยยึดตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้เป็นหลัก					
9. องค์กรของท่านไม่ให้การยอมรับพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					

ส่วนที่ 3 : วัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์					
1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
2. องค์กรของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ					
3. องค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
4. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร					
วัฒนธรรมแบบตั้งรับ – ปกป้อง					
5. พนักงานในองค์กรของท่านจะคล้อยตามและปฏิบัติตามเหมือนคนส่วนใหญ่ในองค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์					
6. องค์กรของท่านมีการปกครองตามลำดับชั้น โดยการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ					
7. องค์กรของท่านจะลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานผิดพลาด แต่ก็ไม่ให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานสำเร็จ					
วัฒนธรรมแบบเชิงรุก – ปกป้อง					
8. พนักงานในองค์กรของท่านมักจะแข่งขันแสวงหาอำนาจและตำแหน่งที่สูงขึ้น					
9. สมาชิกในองค์กรของท่านจะมีอคติกับผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่าง					
10. สมาชิกในองค์กรของท่านมักมีการแข่งขันกันโดยมุ่งเน้นถึงการเป็นผู้ชนะและได้รับการยอมรับที่เหนือกว่าผู้อื่น					
11. สมาชิกในองค์กรของท่านจะมุ่งเน้นใส่ใจในรายละเอียดของงาน เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด					

ส่วนที่ 4 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. ผู้นำของท่านมีการ แสดงออกให้เห็นที่ยกย่อง และเคารพนับถือ					
2. ผู้นำของท่านเป็นผู้มี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล					
3. ผู้นำของท่านเป็นผู้มี อุดมการณ์ ทำให้ท่านรู้สึก เชื่อมั่นที่จะร่วมงานด้วย					
การสร้างแรงบันดาลใจ					
4. ผู้นำของท่านส่งเสริมให้ พนักงานมีความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน					
5. ผู้นำของท่านมีการ กระตุ้น จิตวิญญาณของทีมให้มี ชีวิตชีวา					
6. ผู้นำของท่านมีความ กระตือรือร้นในการทำงาน					
7. ผู้นำของท่านสร้างเจต คติที่ดีและการคิดในแง่ บวกให้กับพนักงาน					

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การกระตุ้นทางปัญญา					
8. ผู้นำของท่านมีการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ในองค์กร					
9. ผู้นำของท่านรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของพนักงานเสมอ					
10. ผู้นำของท่านให้พนักงานร่วมกันแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ					
11. ผู้นำของท่านทำให้พนักงานรู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
12. ผู้นำของท่านมีการดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษากับพนักงานเป็นรายบุคคล					
13. ผู้นำของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
14. ผู้นำของท่านทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีความสำคัญ					

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ผู้นำของท่านให้ โอกาสแก่พนักงานทุกๆ คน ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					

ส่วนที่ 5 : ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความผูกพันทางด้านจิตใจ					
1. ท่านรู้สึกภูมิใจและ ยอมรับกับค่านิยมขอ องค์กร					
2. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นใน เป้าหมายและเห็นด้วยกับ สิ่งที่องค์กรปฏิบัติอยู่					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็น สมาชิกคนหนึ่งขององค์กร					
ความผูกพันทางด้านการคงอยู่					
4. ท่านพอใจกับ ผลตอบแทนที่องค์กรมอบ ให้					
5. หากมีงานที่อื่นให้ ผลตอบแทนที่มากกว่า ท่านก็จะไม่ออกจาก องค์กร					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ท่านคิดว่าการหางานใหม่มีความยากและเป็นอุปสรรคสำหรับท่าน					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
7. ท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่นถือเป็นการแสดงออกถึงความไม่จงรักภักดี					
8. การทำงานอยู่กับองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ย้ายไปองค์กรอื่นถือเป็นการรับผิดชอบต่อที่มีต่อองค์กร					
9. ท่านคิดว่าพนักงานควรคงอยู่กับองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งดีๆ ที่ท่านเคยได้รับจากองค์กร					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. อาจารย์ ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด | คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.สันติ เต็มประเสริฐสกุล | คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐชรัตน์ จันทร์ชินภัทร
วัน เดือน ปี เกิด	11 เมษายน 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 คณะศึกษาศาสตร์ สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2561 คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	2/403 ถนนสุขุมวิท ตำบลบางเมืองใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

