

ความไว้วางใจในหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่น
ผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
เจนเอเรชั่นวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์
จังหวัดระยอง

Trust in Supervisors Influencing Employee
Engagement of Generation Y Operational
Staffs in Automotive Industry in Rayong

ศักร์ระภีร์ วรวัฒน์ประิณญา (Sakrapee Worawattanaparinya)
ผศ.ดร., คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Asst. Prof., Faculty of Business Administration,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
E-mail: Sakrapee.w@fba.kmutnb.ac.th

Received: 10 May 2019

Revised: 21 July 2019

Accepted: 1 August 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความไว้วางใจในหัวหน้างาน และระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความไว้วางใจในหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของความไว้วางใจในหัวหน้างาน ได้เท่ากับ 0.852 คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.455-0.881 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของความยึดมั่นผูกพันในงานได้เท่ากับ 0.899 คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.615-0.997 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความไว้วางใจในหัวหน้างานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชั่นวายกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) สำหรับระดับความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรู้สึกว้างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความไว้วางใจในหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.522 – 0.596 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.778 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) พบว่า หัวหน้างานเป็นคนเปิดกว้างและตรงไปตรงมา (X_4) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน (X_1) หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและตั้งใจทำงาน (X_3) และหัวหน้าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการและสามารถคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ (X_2) มีอำนาจในการพยากรณ์รวมเท่ากับ ร้อยละ 60.6

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 15.234 + 0.161X_4 + 0.192X_1 + 0.144X_3 + 0.092X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_r = 0.278Z_4 + 0.382Z_1 + 0.247Z_3 + 0.168Z_2$$

คำสำคัญ: ความไว้วางใจในหัวหน้างาน, ความยึดมั่นผูกพันในงาน, เจเนอเรชั่นวาย

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of trust in supervisors and the level of employee engagement 2) study the relationship between trust in supervisors factors that influence to employee engagement 3) develop the forecast equation of employee engagement. The sample was 338 of generation Y operational staffs in automotive industry in Rayong. The research tool was a questionnaire. The reliability of the trust in supervisors was 0.852 and the discrimination ranged from 0.455 to 0.881. The reliability of the employee engagement was 0.899 and the discrimination ranged from 0.615 to 0.997. The statistical analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results were as followed;

1. For overall, the level of trust in supervisors of generation Y operational staffs in automotive industry in Rayong was in high level ($\bar{X} = 4.07$) and employee engagement was also in high level ($\bar{X} = 4.05$). When considered by aspect, there were in high level in all aspects which could be sorted in order as follows: vigor aspect, absorption aspect, and dedication aspect, respectively.

2. The relationship of trust in supervisors factors that influence the employee engagement of generation Y operational staffs in automotive industry in Rayong was in moderate level, which the correlation coefficients between 0.522-0.596, with statistical significance at the level of 0.05. The multiple correlation coefficient (R) was 0.778. The coefficient of determination (R^2) showed that executives were open-minded and straightforward (X_4), executives were equitable management (X_1), executives had ability to motivate and determination (X_3), and executives were professional management and able to predict in various situations (X_2). The predictive power was at 60.6%.

The forecast equation of unstandardized scores:

$$Y = 15.234 + 0.161X_4 + 0.192X_1 + 0.144X_3 + 0.092X_2$$

The forecast equation of standardized scores:

$$Z_r = 0.278Z_4 + 0.382Z_1 + 0.247Z_3 + 0.168Z_2$$

Keywords: Trust in supervisors, Employee engagement, Generations Y

บทนำ

สังคมโลกกำลังเป็นสังคมผู้สูงอายุ ตามประมาณการณ์ประชากรผู้สูงอายุขององค์การสหประชาชาติ (UN) ในปี 2017 ประชากรโลกที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปว่าจะมีมากกว่า 962 ล้านคน และจะเพิ่มขึ้นเป็น 1.4 พันล้านคน ในปี 2030 และ 2.1 พันล้านคน ในปี 2050 และอาจเพิ่มขึ้นเป็น 3.1 พันล้านคน ในปี 2100 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (UNDESA, 2017 p 11.) สำหรับประเทศไทยนั้นได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ปี 2548 แล้วเหตุที่กล่าวเช่นนี้เพราะองค์การสหประชาชาติ (UN) ได้นิยามผู้สูงอายุว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนเกิน 10% หรืออายุ 65 ปีขึ้นไป เกิน 7% ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มเป็น 20% และอายุ 65 ปีขึ้นไป เพิ่มเป็น 14% โดยประเทศไทย ได้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ว่าหมายถึง “ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป” ซึ่งในปี 2548 นั้นประเทศไทยมีประชากรตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป 10.4% และยังคงคาดการณ์ว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า สังคมไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) โดยพิจารณาจากจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 20% หรือมีประชากรที่มีอายุ 65 ปี ขึ้นไปเกินกว่า 14% คาดว่าในปี 2571 ประเทศไทยจะมีผู้อายุเกิน 60 ปี 23.5% (ชมพูนุช พรหมภักดี, 2556, หน้า 1)

หากพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากรของประเทศไทย เฉพาะผู้ที่มีอายุ 61 ปี ณ สิ้นเดือน ธันวาคม 2552 - 2560 ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2561) พบว่า มีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2552 มีจำนวนทั้งสิ้น 479,296 คน เพิ่มขึ้นเป็น 566,262 คนในปี 2554 และในปี 2556 มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 609,826 คน ในปี 2558 มีจำนวน 655,742 คน โดยสิ้นปี 2560 ผู้มีอายุ 61 ปีมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 670,951 คน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2561) ที่ได้นำเสนอแนวโน้มสัดส่วนผู้สูงอายุ วัยแรงงานและวัยเด็กไว้อย่างชัดเจน โดยพบว่าวัยเด็ก และวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ดังตารางที่ 1)

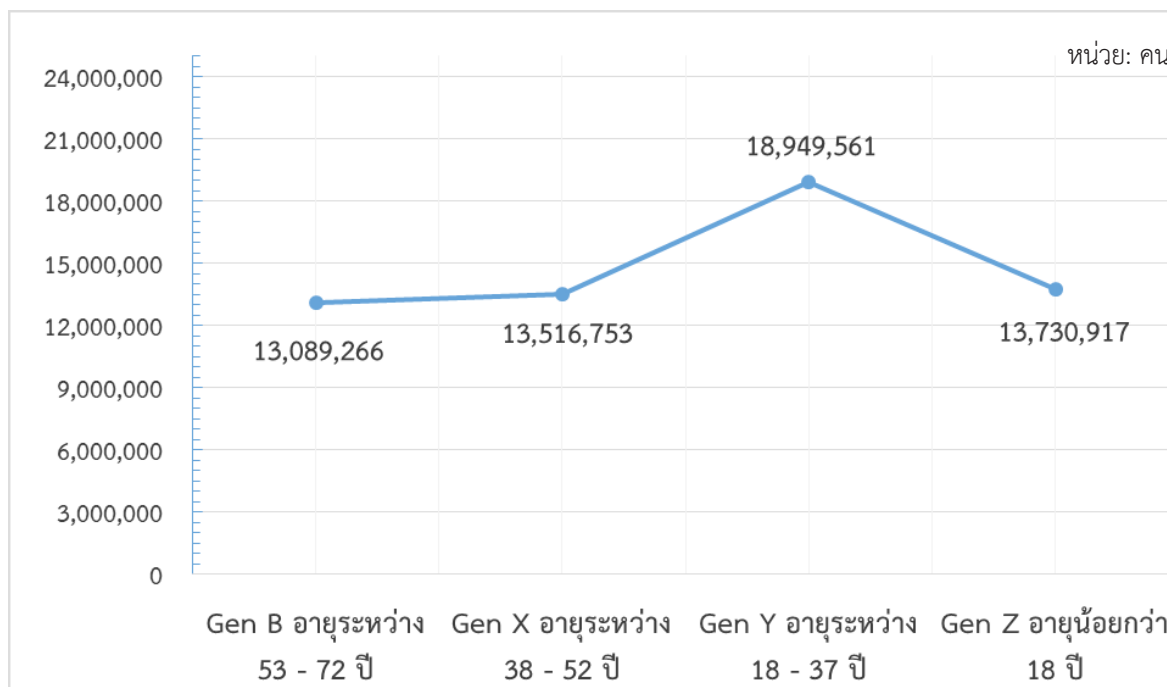
ตารางที่ 1 แสดงแนวโน้มสัดส่วนผู้สูงอายุ วัยแรงงานและวัยเด็กระหว่างปี 2543 - 2573

	หน่วย: ล้านคน			
แนวโน้มและสัดส่วนของ	2543	2553	2563	2573
วัยเด็ก (อายุไม่เกิน 15 ปี)	13.7	12.6	11.1	9.8
วัยแรงงาน (อายุ 15 – 55 ปี)	39.7	42.7	42.3	38.8
วัยผู้สูงอายุ (อายุ 55 ปีขึ้นไป)	5.4	8.4	12.6	17.6

นอกจากจะมองได้ว่าสังคมไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว หากจะมองไปยังมุมมองของแรงงานของประเทศไทยนั้นหมายความว่า ในแต่ละปีนั้นมีผู้เกษียณอายุจากการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากด้วยพนักงานซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ก็จะได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในสถานประกอบการเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

พนักงานที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นวายจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในช่วงเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์นี้ (Gupta & Preeti, 2018) จะเห็นได้จากรายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานไตรมาสที่ 1 ปี 2561 ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2561ก) พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.59 และเมื่อพิจารณาข้อมูลภาวะผู้มีงานทำ ณ เดือนมิถุนายน 2561 พบว่า มีรวมทั้งสิ้น 38.37 ล้านคน โดยอยู่ภาคเกษตรกรรม จำนวน 13.36 ล้านคน ภาคนอกเกษตรกรรม จำนวน 25.01 ล้านคน โดย 3 อันดับที่มีแรงงานมากที่สุดในภาคนอกเกษตรกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุดถึง 6.34 ล้านคน รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก ซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์ 5.87 ล้านคน และที่พักแรมและบริการด้านอาหาร 2.68 ล้านคน ตามลำดับ (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2561ข) นอกจากนี้ยังพบว่าช่วงครึ่งปีแรกของปี 2561 คือ ระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายนภาวะความต้องการแรงงานมีข้อมูลที่น่าสนใจว่าอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงสุดต่อเนื่อง 6 เดือน คือ อุตสาหกรรมการผลิต และอาชีพที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุดต่อเนื่อง 6 เดือน คือ อาชีพพื้นฐาน (แรงงานทั่วไป แรงงานด้านการผลิต) ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานการณ์ด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงของปี ส่วนหนึ่งมาจากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจของประเทศจะเห็นได้ว่าเมื่อใดที่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจหดตัว อัตราการจ้างงานก็จะลดลงในทางตรงกันข้ามหากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจเติบโตขึ้นอัตราการจ้างงานก็จะเพิ่มมากขึ้น จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2561) ได้สรุปภาวะเศรษฐกิจของประเทศว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไตรมาสที่ 2/2561 ขยายตัวร้อยละ 4.6 และเมื่อเทียบกับไตรมาสที่ 2 ย้อนหลังกลับไปถึงปี 2557 รวม 5 ปี พบว่า ภาวะเศรษฐกิจของประเทศปรับตัวดีขึ้น

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และเมื่อพิจารณาสัดส่วนของประชากรในวัยแรงงานยังพบว่ามีอัตราที่ลดลง (ตารางที่ 1) ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติในสถานประกอบการ ซึ่งแรงงานเหล่านี้เองจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ดีขึ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากรแยกอายุทั่วประเทศ ณ เดือนธันวาคม 2560 ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2561) มาจัดกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 18-37 ปีซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (สำนักนโยบายและแผน สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), 2559) เป็นแรงงานที่มีจำนวนมากที่สุดถึง 18,949,561 คน (ดังภาพที่ 2) ในทางวิชาการเชื่อกันว่าบุคคลที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นยานั้นมีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่แตกต่างไปจากเจนเนอเรชั่นอื่น พฤติกรรมดังกล่าวเช่น มักชอบตั้งคำถามและข้อสังเกตเกี่ยวกับวิถีชีวิตของผู้คน รักอิสระ ยอมรับกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เปิดกว้างที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมากกว่าเจนเนอเรชั่นอื่น (Durucan et al., 2018) มีบุคลิกที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มีความทะเยอทะยาน รักติดต่ออาชีพและองค์กร (Gupta & Preeti, 2018) แต่อาจจะมีความอดทนน้อยสำหรับงานที่มีความเครียดสูงและพร้อมจะลาออกจากที่ทำงานเมื่อเขาเกิดความไม่พอใจในงาน (Abate, et al., 2018)



ภาพที่ 2 แสดงจำนวนประชากรแยกอายุทั่วประเทศ ณ เดือนธันวาคม 2560

ที่มา: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2561)

แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่อยู่ในเจนเอเรชันวายนี้คือ คนกลุ่มมากที่เข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูงที่สุด และเป็นอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ซึ่งถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมในไตรมาสที่ 1 ของปี 2561 อยู่ที่ระดับ 118.57 เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 1 ของปี 2560 ร้อยละ 4.22 (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2561ก) จังหวัดระยองเป็นจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมและนิคมอุตสาหกรรมที่ร่วมดำเนินการกับเอกชน เขตประกอบการอุตสาหกรรมสวนอุตสาหกรรมรวมทั้งสิ้น 25 แห่ง (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2562) ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มจังหวัดเป้าหมายในการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยเลือกพื้นที่จังหวัดระยองเป็นจังหวัดเป้าหมายในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความไว้วางใจในหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความไว้วางใจในหัวหน้างาน และระดับความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความไว้วางใจในหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อ ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจในหัวหน้างาน

แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจเริ่มปรากฏชัดเจนในปี ค.ศ. 1980 ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญในการศึกษาถึงความร่วมมือของมนุษย์และเป็นกุญแจสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ (เพิ่มเกียรติ สุวรรณศิลป์ศักดิ์, 2554) ประจักษ์ เข็มไคร (2559) ให้ความหมายของความไว้วางใจ ว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นใจในการกระทำของบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ เป็นผู้เปิดเผย และมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ขณะที่ Biswas & Kapil (2017) อธิบายว่าความไว้วางใจในหัวหน้างานเป็นแนวคิดที่พนักงานสามารถรับรู้ได้จากการดำเนินงานหรือการกระทำของหัวหน้างาน และขณะเดียวกันยังเป็นความคาดหวังที่พนักงานมีต่อหัวหน้างานอันจะส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการทำงานในอนาคตด้วย อย่างไรก็ตาม เมื่อกล่าวถึงความไว้วางใจแล้วในงานวิจัยแต่ละเรื่องจะมุ่งเน้นที่แตกต่างกันออกไป เช่น วัดความไว้วางใจองค์การ วัดความไว้วางใจในการบริหารจัดการ และวัดความไว้วางใจในหัวหน้างาน และจะมีมาตรวัดที่แตกต่างกันไป ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะวัดความไว้วางใจหัวหน้างาน โดยปรับปรุงมาตรวัดตามแนวคิดของ Robinson (1995) ซึ่งเป็นมาตรวัดในเชิงจิตวิทยาที่ถามถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างาน โดยสร้างข้อคำถามไว้ทั้งสิ้น 7 ข้อ (เป็นคำถามเชิงบวก 4 ข้อ และคำถามเชิงลบ 3 ข้อ)

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

Kahn (1990) เป็นบุคคลยุคแรก ๆ อีกคนหนึ่งที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยระบุว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ ความยึดมั่นผูกพันจึงหมายถึง การใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์การ อรพินทร์ ชูชม (2557) ได้อธิบายถึงความยึดมั่นผูกพัน (engagement) ความทุ่มเท (involvement) และความผูกพัน (commitment) ว่ามักจะเป็นคำที่ก่อให้เกิดความสับสนในการใช้และบางครั้งใช้แทนกันในความหมายเดียวกันในการศึกษาวิจัยและในทางปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามความยึดมั่นผูกพันในงาน (work/ job engagement) ความทุ่มเทในงาน (work/ job involvement) และความผูกพันในองค์การ (organizational commitment) มีแนวคิดที่มีความเฉพาะแต่ละอันแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าคุณลักษณะความยึดมั่นผูกพัน

ในงานความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์กร ต่างเป็นคุณลักษณะที่อิงความผูกพันทางบวกที่มีต่องาน อย่างไรก็ตาม แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานนี้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและสร้างมาตรวัดสำหรับแบบสอบถามไว้จำนวนมาก ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli, et al., (2002) ที่ได้นำเสนอมาตรวัดที่เรียกว่า Utrecht Work Engagement Scale (UWES) โดยแบ่งเป็นมาตรวัดสำหรับนักเรียน 1 ชุด และมาตรวัดสำหรับพนักงาน 1 ชุด ซึ่งมาตรวัดทั้ง 2 ชุดประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) ด้านความกระตือรือร้น (vigor) หมายถึง การมีพลังในการทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูง ในขณะที่ทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานและมี ความเพียรพยายามในการทำงานแม้จะเผชิญอุปสรรค มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ 2) ด้านความทุ่มเทอุทิศตน (dedication) หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (absorption) หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่น และเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว โดยนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

เจนเนอเรชันวาย

เจนเนอเรชันวาย ชื่อที่เรียกคนเจนเนอเรชันนี้ ได้แก่ Y - Why, Generation Next, Echo Boom, Digital Generation เป็นกลุ่มที่โตมาพร้อม ๆ กับเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ทำให้คนรุ่นนี้มีการแสวงหาข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว (สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), 2559, หน้า 5) กล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความมั่นใจ ทะเยอทะยาน รักอิสระ ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบการวางเงื่อนไข (Durucan, et al., 2018) สำหรับการจัดแบ่งช่วงอายุของคนเจนเนอเรชันยายนั้นมีการจัดกลุ่มไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ตามแนวทางของสำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) (2559) โดยระบุว่า เป็นกลุ่มคนที่เกิดช่วงปี 2524 – 2543 (ค.ศ. 1981 – 2000) คือบุคคลที่มีอายุในช่วงระหว่าง 19 – 38 ปี

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง โดยเป็นโรงงานที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์และจดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น จำนวน 184 โรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 32,507 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 380 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (ประสพชัย พสุนนท์, 2557, หน้า 114) ได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 338 ฉบับ คิดเป็น 88.94% และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-state Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของความไว้วางใจ หัวหน้างาน ได้เท่ากับ 0.852 คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.455-0.881 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้เท่ากับ 0.899 คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.615-0.997 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจในหัวหน้างานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า จังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น จำนวน 6 ข้อ ด้านความทุ่มเทอุทิศตน จำนวน 4 ข้อ และความจดจ่อใส่ใจ จำนวน 6 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage: %) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติอ้างอิง สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางและคำบรรยายเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน กำหนดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 – 1.00 หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31 – 0.70 หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 – 0.30 หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 57.96 เพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 42.31 โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 47.93 รองลงมาได้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 45.86 และสูงกว่าปริญญาตรี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.21 ทั้งนี้พบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการแห่งนั้น มาแล้วระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.94 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.06 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความไว้วางใจในหัวหน้างานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ หัวหน้างานเป็นคนเปิดกว้าง และตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.12$) หัวหน้างานมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 4.09$) หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการ และคาดการณ์สถานการณ์ต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 4.08$) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.99$)

ผลการวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความรู้สึกว้างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ($\bar{X} = 4.04$) และด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ($\bar{X} = 4.02$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความไว้วางใจในหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความไว้วางใจในหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
X_1	1				
X_2	0.260**	1			
X_3	0.264**	0.408**	1		
X_4	0.232**	0.808**	0.380**	1	
Y	0.555**	0.592**	0.522**	0.596**	1
\bar{X}	3.99	4.08	4.09	4.12	4.05
S.D.	0.98	0.89	0.84	0.85	0.49

** $p < 0.05$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยตัวแปรของความไว้วางใจในหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยถึงระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.232 – 0.808 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการและคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้กับหัวหน้างานเป็นคนเปิดกว้างและตรงไปตรงมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.808 รองลงมาคือ หัวหน้างานเป็นคนเปิดกว้างและตรงไปตรงมากับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.596 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบริหารงานกับหัวหน้างานเป็นคนเปิดกว้างและตรงไปตรงมา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.232 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตัวแปรกับความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.522 – 0.596

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) และนัยสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) จากปัจจัยความไว้วางใจในหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย

Model	R	R^2	Adjusted R Square	F
X_4	0.596	0.355	0.353	184.983*
X_4, X_1	0.734	0.539	0.536	195.489*
X_4, X_1, X_3	0.772	0.596	0.593	164.499*
X_4, X_1, X_3, X_2	0.778	0.606	0.601	127.890*

** $p < 0.05$

จากตารางที่ 3 พบว่า สมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ด้วยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ หัวหน้างานเป็นคนเปิดกว้างและตรงไปตรงมา (X_4) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน (X_1) หัวหน้างานมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและตั้งใจทำงาน (X_3) และหัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการ และคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (X_2) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 77.80 และสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) ที่สามารถอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 60.60

ตารางที่ 4 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร

Model	Tolerance	VIF
มีความยุติธรรมในการบริหารงาน (X1)	0.902	1.109
มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการและคาดการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (X2)	0.332	3.013
มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและตั้งใจทำงาน (X3)	0.801	1.249
เป็นคนเปิดกว้างและตรงไปตรงมา (X4)	0.343	2.911

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.343 – 0.902 และ VIF มีค่าระหว่าง 1.109 – 3.013 ค่าทั้ง 2 อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันน้อย จึงถือได้ว่าตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ไม่มีปัญหาตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันมาก (multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยที่กำหนดให้ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ต้องน้อยกว่า 10 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550, หน้า 84)

ตารางที่ 5 นำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์รายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย

Model	B	β	S.E. _b	t	P value
หัวหน้างานเป็นคนเปิดกว้างและตรงไปตรงมา (X4)	0.161	0.278	0.034	4.729	0.000
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน (X1)	0.192	0.382	0.018	10.532	0.000
หัวหน้ามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ตั้งใจทำงาน (X3)	0.144	0.247	0.022	6.429	0.000
หัวหน้าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร จัดการและสามารถคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ (X2)	0.092	0.168	0.033	2.809	0.005
a = 15.234	R = 0.778	Adjusted R ² = 0.601	S.E. _{est} = 0.109	F = 127.890*	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 60.10 โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน คือ หัวหน้างานเป็นคนเปิดกว้างและตรงไปตรงมา (X_4) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน (X_1) หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและตั้งใจทำงาน (X_3) หัวหน้าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการและสามารถคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานได้ดีที่สุด คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ($\beta = 0.382$) รองลงมาได้แก่ หัวหน้างานเป็นคนเปิดกว้างและตรงไปตรงมา ($\beta = 0.278$) หัวหน้ามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ตั้งใจทำงาน ($\beta = 0.247$) และหัวหน้าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการและสามารถคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ ($\beta = 0.168$) ตามลำดับ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 15.234 + 0.161 X_4 + 0.192 X_1 + 0.144 X_3 + 0.092 X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_r = 0.278Z_4 + 0.382Z_1 + 0.247Z_3 + 0.168Z_2$$

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความไว้วางใจในหัวหน้างานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีความไว้วางใจในหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานสามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งรูปแบบการทำงานอาจจะเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์การร่วมกันได้จนทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันวายให้ความไว้วางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shah (2014) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของพนักงานที่ให้ความไว้วางใจในการบริหารและหัวหน้างานเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความไว้วางใจในการบริหารงานของหัวหน้างานในระดับมาก และให้ความไว้วางใจในหัวหน้างานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวทางการทำงานที่พนักงานเจเนอเรชันวายกำลังดำเนินอยู่นั้น เป็นไปในทิศทางเดียวกับพฤติกรรมของตนเอง เช่น ถ้าคิด ถ้าแนะนำเสนอ ถ้าที่จะปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบข้อบังคับ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นพฤติกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายนั้นได้รับการยอมรับหรือได้รับอิสระ

หรือได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้างาน จึงทำให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Durucan, et al. (2018) ที่ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของพนักงาน เจเนอเรชันวายกับเจเนอเรชันอื่น ๆ ในองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากบริษัท ขนส่งแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า คนในเจเนอเรชันยานั้นมักมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความมั่นใจ ทะเยอทะยาน รักอิสระ ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบการวางเงื่อนไข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akhavan Sarraf, et al. (2017) ทำการศึกษาเรื่องความแตกต่างระหว่างวัยกับความยึดมั่นผูกพันในงาน กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในเจเนอเรชันวายมีความยึดมั่นผูกพันในงานโดยภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ปัจจัยพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจเนอเรชันวาย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง พบว่า ทุกปัจจัยพยากรณ์ของความไว้วางใจในหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ หัวหน้างานเป็นคนเปิดกว้างและตรงไปตรงมา หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบริหารงาน หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและตั้งใจทำงาน และหัวหน้าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการและสามารถคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานสามารถสะท้อนความคิด พฤติกรรมการแสดงออก การแสดงความสามารถ ความมีเมตตาการยึดถือหลักคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ในสถานที่ทำงานจนทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kong, et al., (2016) ที่ศึกษาเรื่องคนรุ่นใหม่กับการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา ซึ่งเก็บข้อมูลจากพนักงานเจเนอเรชันวายในอุตสาหกรรมบริการในประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า การที่ผู้บริหารใช้ประโยชน์จากการสื่อสารภายในองค์กรอาศัยความคุ้นเคยกับพนักงาน มีวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น งานที่หัวหน้ามอบหมายให้ นั้นทำให้พนักงานรู้สึกว่าการมีความหมายต่อชีวิตงานสำคัญต่อพนักงาน พนักงานเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองกับงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถตัดสินใจบางอย่างในงานที่ทำได้ทันที เป็นต้น จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจในอาชีพและความสามารถในการสร้างศักยภาพการทำงานด้านบริการของพนักงานเจเนอเรชันวายได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเจเนอเรชันต่าง ๆ ในสถานประกอบการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิด ทักษะคติในการใช้ชีวิตร่วมกัน การทำงานร่วมกันภายในองค์กรเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับทราบถึงความต้องการอย่างทั่วถึง เท่าเทียม ทั้งนี้เพราะเจเนอเรชันต่าง ๆ ที่ในองค์กรย่อมมีแนวทางทัศนคติในการดำเนินชีวิต หรือการทำงานที่หลากหลายกัน

2. ควรปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือจัดบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานและสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ละเจเนอเรชัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของเจเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบปรับปรุง และกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรและทราบทิศทางการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
2. ศึกษาปัจจัยพยากรณ์อื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานเจเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร ศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อนำข้อมูลมาสู่การกำหนดนโยบายการคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสร้างสิ่งจูงใจในการทำงาน
3. ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานของเจเนอเรชันต่าง ๆ เปรียบเทียบรายด้านเพื่อให้องค์กรทราบว่าเจเนอเรชันใดมีความยึดมั่นผูกพันในด้านใด เพื่อองค์กรจะได้นำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน หรือปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการองค์กร

รายการอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2561ก). *วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน ไตรมาสที่ 1 ปี 2561*. วันที่ค้นข้อมูล 27 กรกฎาคม 2561, เข้าถึงได้จาก https://www.doe.go.th/prd/assets//upload/files/lmia_th/01de2fc2fcc6deff1b854392a288b72d.pdf
- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2561ข). *ภาวะการทำงานของประชากร. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน, 26(7), 2.*
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2561). *ระบบสถิติทางการทะเบียน จำนวนประชากรแยก รายอายุทั่วประเทศ ณ เดือนธันวาคม 2560*. วันที่ค้นข้อมูล 19 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age.php
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). *ข้อมูลโรงงาน*. วันที่ค้นข้อมูล 20 มกราคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมพูนุช พรหมภักดี. (2556). *การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย (Aging society in Thailand)*. วันที่ค้นข้อมูล 18 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://library.senate.go.th/document/Ext6078/6078440_0002.PDF
- ประจักษ์ เข้มไคร. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *การกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทาง Krejcie and Morgan (1970) ในการวิจัยเชิงปริมาณ*. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 7(2), 112-121.*

- เพิ่มเกียรต์ สุวรรณศึลศัคต์. (2554). *ความลัฒพันัรระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับปัญาและ ความไว้วางใจในองคัการกับความผูกพันต่อองคัการของปรึษัผลึตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึงใน ปรึเศทไทย*. วิทยานัพนัธปรึญญาปรึหารธุรกิจมหาบัณศึต, สาขาวิชาการปรึกอบการ, มหาวิทยาลัยศึลปากร.
- สำนัการณคณะการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตึ กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมึนคองของมนุษั. (2561). *ภาวะเศรษฐกิจในปรึเศท รายไตรมาส*. วันทีคันข้อมูล 3 กัันยายน 2561, เข้าถึงได้จาก จาก http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=qgdp_page
- สำนัการณรงการณจ้งหวัดระยอง. (2562). *ข้อมูล/สทานการณด้านรงการณจ้งหวัด*. วันทีคันข้อมูล 20 มกราคม 2562, เข้าถึงได้จาก จาก <http://rayong.mol.go.th/situation>
- สำนัการณสธึตึแห่งชาตึ กระทรวงตึจึทึลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). *รงการณสูงวัยในยุค ปรึชากรหตตัว*. *สารสธึตึ*, 29(1), 6.
- สำนัการณโยบายและแผน สำนัการณปรึหารและพัฒนาองคัความรู้ (องคัการณมหาชน). (2559). *คนรู้นัใหม่คึอพลังแห่งอนาคต: ส่อง โอกาส สร้าง อาชีฟ*. กรุงเทพา: ปรึษั โคคูน แอนด์ โค จักัต. อรพึนัธ ชูชม. (2557). การวึเคราะห์คองสร้างความยึตมึนผูกพันในงาน. *วารสารวึชาการ มหาวิทยาลัยการจัตการและเทคโนโลยึอีสัเทรึน*, 11(2), 75-79.
- Abate, J., Schaefer, T., & Pavone, T. (2018). Understanding Generational Identity, Job Burnout, Job Satisfaction, Job Tenure and Turnover Intention. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 22(1), 1-12.
- Akhavan Sarraf, A. R., Abzari, M., Nasr Isfahani, A., & Fathi, S. (2017). Generational differences in job engagement: A case study of an industrial organization in iran. *Industrial and Commercial Training*, 49(3), 106-115.
- Biswas, S., & Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust. *The Journal of Management Development*, 36(5), 696-711.
- Durucan, G., Çiftçi, S., Pulat, D., & Soysal, E. (2018). The analysis of the differences between generation Y employees and others in organizations: An example of logistics firm. *Journal of International Trade, Logistics and Law*, 4(1), 54-64.
- Gupta, P., & Preeti, G. (2018). Gen Y Attributes-Antecedents to teaching pedagogy. *Vision*, 22(1), 78-87.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

- Kong, H., Sun, N., & Yan, Q. (2016). New generation, psychological empowerment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(11), 2553-2569.
- Robinson, S.L. (1995). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Shah, N. (2014). The Role of Employees' trust in management and supervisors on development attitudes and behaviors for organizational change. *International Journal of Management Sciences*, 4(8), 333-342.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, UNDESA. (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables*. Retrieved August 18, 2018, from https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/wpp2017_key Findings.pdf

