

ลักษณะของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

ทิพย์พร คล่องแคล่ว *

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ลักษณะของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ประชากรที่ศึกษาคือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยสุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 2 - 5 ปีและมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1)ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลทางด้านเพศและอายุ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน แต่ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลทางด้านประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน (2)ลักษณะของผู้บริหารแบบสนับสนุน ลักษณะผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม และลักษณะผู้บริหารแบบมุ่งเน้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเชิงบวก มีเพียงลักษณะของผู้บริหารแบบบงการเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

The research study of “The relationship between leadership style and organizational commitment : case study of Rayong Provincial Administrative Organization” this research is quantitative research. The purpose of this research is to study The relationship between leadership style and organizational commitment. The sample used in this research was employee of Rayong Provincial Administrative Organization by using sampling method amount 300 people. A questionnaire was used as a tool for data collection in this research. The research found that the sample were mostly female with age ranging from 26 to 35 years old, holding a bachelor’s degree and have work experience ranging from 2 to 5 years. The hypothesis testing found that the different of sex and age affected the commitment organizations. But work experience and education level did not affect the commitment organization. Supportive leaders, Participative leaders and Achievement Oriented leaders affected to commitment organization, except Directive leaders did not affect to commitment organization in statistical significantly 0.05.

Keywords : Leadership style, Organizational commitment

ความเป็นมาและความสำคัญ

องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะสามารถแข่งขันทางธุรกิจได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการได้แก่บุคลากร (Man) ต้นทุน (Cost) วัสดุ (material) และการจัดการ (Management) ซึ่งทรัพยากรดังกล่าวจะมีอยู่ในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกันดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์การอย่างเหมาะสม โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การคือทรัพยากรบุคคลที่องค์การต้องอาศัยความรู้ และความสามารถ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการบริหารจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการจัดทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดูแลของตนและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานตลอดจนรักษาให้พนักงานทุกคนในองค์การได้ร่วมงานกับองค์การด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ความผูกพันต่อองค์การเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีความสำคัญต่อปัญหาการเข้าออกของพนักงาน ส่งผลให้องค์การต้องชะงักงันเพราะความผูกพันเป็นตัวพาเสาความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์การ หากระดับความผูกพันต่อองค์การลดลงนั้นแสดงว่ากำลังเกิดช่องว่างจนทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพลดลงขณะที่บางองค์การก็ให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การ

ผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้พนักงานภายในองค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานจะได้ทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากเป็นปัจจัยที่บ่งบอกทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์การ และอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความรักดีต่อหน่วยงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพ อีกทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสำคัญและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของบุคลากรด้วยเป็นอย่างมาก

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แตกต่างกันแต่ละรูปแบบนั้นจะกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยโน้มนำและทำให้เกิดความผูกพันในองค์การทำให้พนักงานในองค์การตระหนักถึงความรับผิดชอบหน้าที่และวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับในองค์การมีแนวทางเดียวกันและมุ่งให้องค์การเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีบุคลากรมากกว่าเก้าร้อยคน จึงทำให้การบริหารงานด้านบุคลากรยังไม่ครอบคลุม ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้ลงมาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเท่าไรนัก ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์การ ขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ดังนั้นการที่จะบริหารและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจตามอำนาจหน้าที่ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ก็ควรจะต้องเริ่มที่การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรู้สึกอบอุ่น มีกำลังแรงใจในการจะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าลักษณะของผู้บริหารที่หลากหลายในลักษณะต่างๆ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผู้บริหารลักษณะใดที่จะสามารถทำให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถกับงานที่ปฏิบัติงานได้มากที่สุด เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำเอาสิ่งเหล่านี้ไปปรับใช้กับองค์กรของตนเอง เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งอื่นในตลาดได้ในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

คำถามการวิจัย

1. ลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองหรือไม่
2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองอยู่ในระดับใด

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยลักษณะเฉพาะบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

- 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

- 1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

- 2.1 ลักษณะผู้บริหารแบบบงการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ลักษณะผู้บริหารแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ลักษณะผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ลักษณะผู้บริหารแบบเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

House, et al (1974 p.81-97 อ้างใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) ได้แบ่ง พฤติกรรมของผู้นำ ออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. **พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leaders)** ผู้นำแบบนี้จะบอกกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเขาคาดหวังอะไร มีการให้คำแนะนำในวิธีการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาการทำงาน มีตารางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รักษามาตรการในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน โดยไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วม กล่าวคือยึดถือตนเองเป็นหลักจึงเป็นผู้นำที่อยู่ในลักษณะเน้นงาน เน้นการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
2. **พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (supportive Leader)** ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นมิตรให้ความใส่ใจและความเป็นอยู่ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จะคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์
3. **พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader)** ผู้นำแบบนี้จะแสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการขอรับคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ ผู้นำจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายในเรื่องต่างๆในที่ทำงาน
4. **พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leader)** ผู้นำแบบนี้จะวางเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและท้าทายโดยผู้นำจะคาดหวังกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าต้องปฏิบัติงานได้ในระดับที่ดีที่สุด รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาผลการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอและมีความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างมีมาตรฐานที่สูงขึ้นเสมอ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีลักษณะดังนี้

ธัญญามาต โลจนานนท์ (2557) ได้ให้ความหมายของลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายโดยแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. **ผู้นำแบบมุ่งงาน** หมายถึง ผู้นำที่มุ่งแต่งานหลัก มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ สนใจคนน้อย และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นการผลิต เน้นเรื่องงานและเทคนิค เพื่อทำงานให้สำเร็จเพียงอย่างเดียวโดยไม่สนใจสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ไม่คำนึงว่าพนักงานจะเป็นอย่างไร

2. **แบบมุ่งคน** หมายถึงผู้นำที่เน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงานไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข
3. **แบบมุ่งงานตำมมุ่งคนต่ำ** หมายถึง ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้การดำเนินไปตามที่มุ่งหมายมีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่
4. **ผู้นำแบบทางสายกลาง** หมายถึง ผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญและความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีความประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป
5. **ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม** หมายถึง ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาคือความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกดี ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. **คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristic)** ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. **คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristic)** ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ของ

หน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำหาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่งาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณค่าจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

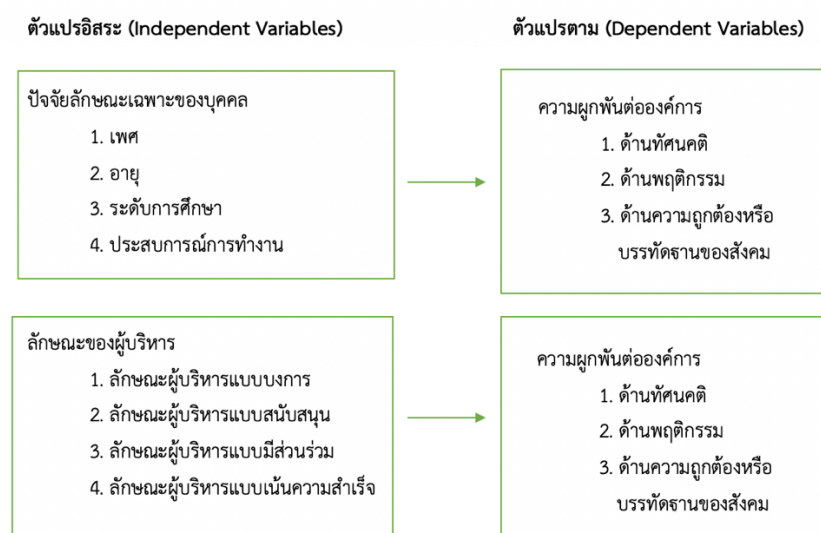
3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการจัดการทางสภาพจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่นการได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กรในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

Becker & Caper (1956 อ้างถึงใน วิชาการรวม จรัสกุล, 2560 น.86) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนา มาจากกรอบการศึกษาแนวคิดเชิง Exchange หรือที่เรียกว่า Reward-Cost Notation ซึ่งเป็น แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการ ลงทุนต่อสิ่งนั้นนั้นไว้ กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคล ได้ เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น อายุการทำงานในองค์กรบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรที่ยั่งยืนเท่าใดก็จะทำ ให้เกิดการสะสมสิ่งที่ได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ รวมถึงอำนาจหน้าที่ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานาน ยอมตัดสินใจลาออกจากวงการค้าได้ยาก กว่าคนที่ทำงานกับองค์กรในระยะเวลาไม่นานเพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรไปก็ เท่ากับการลงทุนของเขาที่สะสมได้ไว้อย่อมสูญเสียไปด้วยซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่างกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ จากองค์กรใหม่

กรอบแนวความคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตาม ภารกิจในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำนวน 942 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ ในการศึกษามีจำนวน 300 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวน ประชากรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็นจำนวน 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในด้านของลักษณะผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะผู้บริหารแบบบงการ
2. ลักษณะผู้บริหารแบบสนับสนุน
3. ลักษณะผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม
4. ลักษณะผู้บริหารแบบเน้นความสำเร็จ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองในด้านความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ
2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม
3. ความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 179 คนคิดเป็นร้อยละ 59.7 เพศชายจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน 215 คนคิดเป็นร้อยละ 71.6 และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3

2. ผลการวิเคราะห์ด้านลักษณะของผู้บริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางต่อลักษณะของผู้นำแบบบงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.20 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ต่อลักษณะของผู้บริหารแบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ต่อลักษณะของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ต่อลักษณะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

3. ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์การพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก กับความผูกพันต่อองค์การในด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมานซึ่งได้แก่การทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ มีผลเป็นดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยลักษณะเฉพาะบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

1) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

3) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ

บุคลากร

1) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะผู้บริหารแบบบงการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะผู้บริหารแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.658$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ($r = 0.620, 0.598$ และ 0.575 ตามลำดับ) อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.658$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ($r = 0.604, 0.592$ และ 0.627 ตามลำดับ) อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะผู้บริหารแบบเน้นความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.159$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อยกับความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม ($r = 0.165$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อยกับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ($r = 0.136$ และ 0.133 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการศึกษาค้นคว้านี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ข้อเสนอแนะด้านนโยบายและลักษณะงาน

5.4.1.1 ผู้บังคับบัญชาต้องมีความชัดเจนในการสั่งงาน อธิบายวัตถุประสงค์ของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ เพื่อให้ได้งานที่ตรงกับความต้องการในการทำงานครั้งแรก

5.4.1.2 ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคคล และจะต้องเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงโดยไม่ขัดต่อระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมาย

5.4.1.3 ปัจจุบันข้าราชการระดับปฏิบัติงาน มักถูกเอาเปรียบ หรือถูกบีบบังคับให้อำนาจไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งอาจจะเป็นเพียงแค่เรื่องการอำนวยความสะดวกเล็กน้อยไปจนถึงขั้นของการทุจริต คอร์รัปชัน แต่ข้าราชการระดับปฏิบัติงานจำเป็นต้องทำเพราะถูกผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าสั่งให้ทำอย่างปฏิเสธไม่ได้ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะเข้ามาให้ความสำคัญกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในกระบวนการทำงานของหน่วยงานราชการ และส่งเสริมให้มีกฎหมายที่คุ้มครองข้าราชการในระดับปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นคง และจริยธรรมอันดีให้แก่บุคลากร และยังรวมถึงการสร้างความสำเร็จให้กับประชาชนในประเทศอีกด้วย

5.4.1.4 ผู้บริหารระดับสูงควรจะให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน โดยลงมาสัมผัสกับขั้นตอน และกระบวนการทำงานของบุคลากรชั้นปฏิบัติงาน มิใช่รอการนำเสนอจากหัวหน้าส่วนราชการเท่านั้น เพราะผู้ที่ปฏิบัติงานจริงคือบุคลากรชั้นปฏิบัติงาน

5.4.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.2.1 ควรทำการศึกษาถึงรูปแบบ ของลักษณะผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อนำรูปแบบไปใช้เป็นแนวทาง ในการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานขององค์การ

5.4.2.2 การวิจัยเรื่อง ลักษณะของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองเป็นการวิจัยเชิงปริมาณสอบถามบุคลากรจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียวหากจะทำการศึกษาเพิ่มเติมควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม

5.4.2.3 ในปัจจุบันวงการแต่ละองค์การมีความหลากหลายและแตกต่างกันดังนั้นควรขยายการศึกษาไปยังองค์การอื่นๆ ทั้งองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชนทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษามากขึ้น

5.4.2.4 ควรศึกษาซ้ำในเรื่องของลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหลังจากระยะเวลาผ่านไป 6 เดือนเพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลในครั้งแรก

บรรณานุกรม

- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment."
- House, Robert J. & Mitchell, Terence R. (1974). "Path-Goal theory of leadership".
- กัญจน์ณัฐ คงวิโรจน์.(2558). แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงาน
ปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลใน การทำงานของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและ
ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
ไม่ได้รับการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.
- อุทุมพร รุ่งเรือง.(2555). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. ปริญญาโท บธ.ม. (การจัดการ)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์. (2556). ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพ
ชีวิตทำงานและความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและ
พนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญวุฒิ บุญชม.(2553). ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร
โรงเรียนอิสลามสันติชน. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ.(2552).ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ
ความหมายทฤษฎี วิจัย การวัดและงานวิจัย .กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ประนอม ละอองนวล.(2542). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผล
การปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- พงษ์สันต์ บุญสรรค์.(2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จของบริษัท
ปตท. จำกัด (มหาชน). JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE.
- ศิวตา กล่อมสุข.(2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด.
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง.(2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการ

ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปัจเจก ททัพรหม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพัน
ต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนิษฐา นิมแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ
บุคลากรในองค์การ: กรณีศึกษาสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน. สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.