

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน

นางดวงดาว คำนึ่ง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบระบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.2 อยู่ในช่วงระหว่างอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.5 เป็นข้าราชการส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 42.0 อายุราชการอยู่ในช่วง 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 และได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.2 พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบปล่อยสบายอยู่ในระดับน้อย ความผูกพันของพนักงานส่วนตำบลต่อองค์การในภาพอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีค่ามากที่สุด รองลงมาด้านความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ผลการทดสอบสมมติฐานรูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผู้บริหารท้องถิ่นในรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบภาวะผู้นำปล่อยสบาย ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น, ความผูกพันต่อองค์การ, พนักงานส่วนตำบล

Abstract

The purpose of this study was aimed to examine the leadership styles of local administrators that have affected the organizational commitment of subdistrict employees in Lamphun Province territory. The sample in this study included subdistrict employees in the territory of Lamphun Province. The sample included 181 persons was selected by quota sampling. The research instrument was questionnaires. The statistics implemented included frequency (F), percentage (%), mean (M), standard deviation (S.D), and Multiple Regression analysis.

The results showed that all 181 respondents mainly were female (representing 65.2 %), ages ranged between 41 - 50 years (representing 41.4 %), holding Bachelor's Degree (52.5 %), holding office in the academic position (42.0 %), length of civil service in the range of 16 - 20 years (27.6 %), and salary range between 30,001 - 40,000 Baht, (34.2 percent). It was found that the leadership style of local administrators was at the high level (M = 3.50, S.D = 0.47). Transformational leadership was at the highest level, transactional leadership was at the high level, and laissez-faire leadership was at the low level. Overall, the organizational commitment of subdistrict employees was of the highest level (Mean = 4.31, S.D = 0.59). In each respect of area, it found that all three areas of organizational commitment were of the highest level, namely, an affective commitment was the highest, followed by normative commitment, and continuance commitment. As for the results of hypothesis testing for the effect of the leadership of local administrators on the organizational commitment of subdistrict employees in the Lamphun Province area, it was found that transformational leadership significantly affected the organizational commitment of subdistrict employees in Lamphun Province at the 0.01 significance level whereas the local administrators in the transactional leadership and laissez-faire leadership style have not affected the organizational commitment of subdistrict employees in Lamphun Province.

Keywords: Leadership of Local Administrators, Organizational Commitment, Subdistrict Employees

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญและถือเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนา เสริมสร้างความเข้มแข็ง มั่นคง และมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ และประชาชน ชุมชน ใต้จะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นที่จะนำพาให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทำงานด้วยความเข้มแข็ง ซื่อสัตย์ สามัคคี สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ ทำให้คนในชุมชนอยู่ดีมีสุข ส่งผลต่อการเกิดความ ผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลง เมื่อรัฐบาลจัดให้มีการเลือกตั้งพร้อมกันทั่วประเทศไปเมื่อ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2564 (อบต.) เกิดการเปลี่ยนถ่ายผู้บริหารท้องถิ่นที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงมายาวนานราว 7 - 8 ปี ตาม คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ออกคำสั่งให้ทำหน้าที่ต่อจนกว่าจะมีการ เลือกตั้งใหม่ เมื่อมีการเลือกตั้งใหม่จึงทำให้มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน้าใหม่ ซึ่ง องค์กรการบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในพื้นที่จังหวัดลำพูนมีจำนวน 17 แห่ง ส่งผลให้เกิดผู้นำ ที่มีภาวะผู้นำและการบริหารจัดการองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป สถิติการโอนย้ายพนักงาน ส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์กรการบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในพื้นที่จังหวัดลำพูน ระหว่าง เดือนมกราคม ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564 มีจำนวน 9 ครั้ง เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2565 ใน ระหว่างช่วงเดือนเดียวกันมีการโอนย้าย จำนวน 25 ครั้ง เพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่า จากการ โอนย้ายดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบกับการขับเคลื่อนขององค์กรในหลายๆ ด้าน ทั้งใน เรื่องประสิทธิภาพของงาน กระบวนการทำงานหยุดชะงัก และขาดอัตรากำลังในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรใหม่อาจจะไม่สามารถทดแทนบุคลากรเก่าได้ทันที เพราะจะต้องผ่าน กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะการทำงาน เพื่อให้ได้ งานที่มีคุณภาพ นั้นหมายความว่าองค์กรต้องสูญเสียเวลาและงบประมาณในการสรรหา บุคลากรเข้ามาใหม่ (ชิตชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์, 2563) นอกจากนี้้องค์การที่ ประสบความสำเร็จต่างเข้าใจว่าบุคคลที่ทำหน้าที่ในฐานะผู้บริหารแต่เพียงอย่างเดียว ไม่ สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะเบื้องหลังความสำเร็จขององค์กรคือการที่ องค์กรมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างแนวคิดการบริหารและภาวะผู้นำ เข้าด้วยกัน เนื่องจากองค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้ หากขาดความ ร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร

จากสถิติการโอนย้ายของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น บ่งชี้ว่า พนักงานส่วนตำบลที่ตัดสินใจโอนย้ายไม่มีความผูกพันกับองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผล ต่อความผูกพันของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปเป็น

ข้อมูลให้ผู้บริหารท้องถิ่นได้ทราบว่าบุคลากรรู้สึกอย่างไรกับการแสดงออกถึงภาวะผู้นำ และรู้วิธีสร้างความผูกพันให้เกิดการสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน เกิดการอุทิศตนในการทำงานต่อองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์ของการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะบริการประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน
3. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน

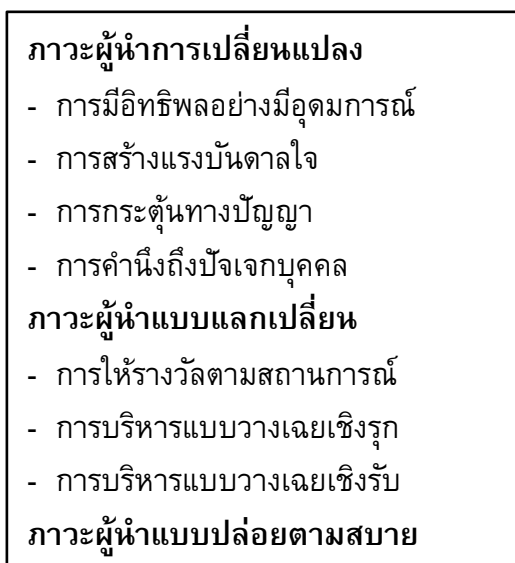
สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

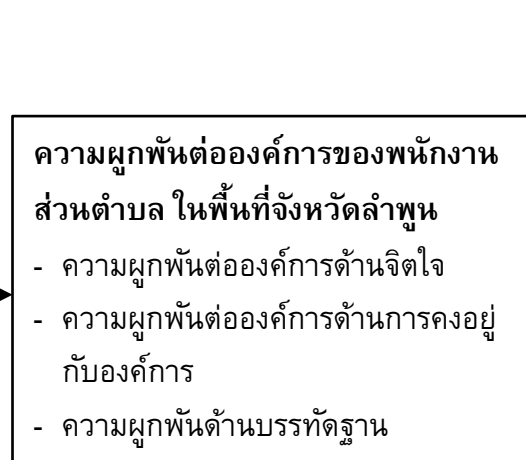
ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในพื้นที่จังหวัดลำพูน 7 อำเภอ จำนวน 17 แห่ง
2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) จึงได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) จำนวนทั้งสิ้น 181 คน โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบกำหนดโควตา (Quota Selection)
3. ขอบเขตระยะเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลเดือนกันยายน - พฤศจิกายน พ.ศ. 2565
4. ขอบเขตเนื้อหา ศึกษาปัจจัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ, ความผูกพันต่อองค์กร
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Bass and Avolio (1991, อ้างอิงใน ประพันธ์ ชัยกิจจุฑาราช, 2558) ได้นำเสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the full range of leadership) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง วิธีการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ตามในการพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพนับถือของผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ รวมทั้งให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มากกว่าปกติ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อองค์กร โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง วิธีการที่ผู้นำแสดงต่อผู้ตามด้วยการให้รางวัลตอบแทนในการจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรางวัลจากภายนอก และผู้นำเข้าใจความต้องการของผู้ตามที่จะช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับเป้าหมาย โดยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หมายถึง วิธีการที่ผู้นำแสดงว่าไม่มีความพยายามรับรู้และไม่รับผิดชอบ ตลอดจนไม่มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานของผู้ตาม หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและหนีปัญหา

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990 อ้างอิงใน ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559 : 16) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่ว่า ความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะว่าเขาต้องการที่จะทำเช่นนั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับ

องค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับ องค์การสูงนั้น จะทำงานกับองค์การต่อไปเพราะว่าเขาจำเป็นต้องทำเช่นนั้น ซึ่งเป็นความผูกพัน ต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์การต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ของบุคคลต่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะรู้สึกว่าควร จะทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและ เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่า เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

เอมอร์ จันทบูลย์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ไตเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาที่มี พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงมากที่สุด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมากที่สุด

วิไลลักษณ์ กุศล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

ณัฐฐาพัชญา มงคลธารณ์ (2561) ได้ศึกษาการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน พบว่า การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำเชิง แลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับสูง

จุฑามาส พจน์สมพงษ์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำแบบปล่อยสบายอยู่ในระดับน้อย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ข้าราชการพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน 7 อำเภอ จำนวน 17 แห่ง จำนวน 330 คน กลุ่มตัวอย่างเป็น ประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรคำนวณการหากลุ่มตัวอย่าง ของ Yamane (1973) (อ้างอิงใน สิน พันธพิณิจ, 2551:133) ได้เป็นจำนวน 181 คน โดยใช้การ สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบ

กำหนดโควตา (Quota Selection) เครื่องมือที่ใช้เก็บแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยการทำ IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน จะต้องได้คะแนนมากกว่า 0.5 ทุกข้อ ซึ่งได้ค่า IOC โดยเฉลี่ยเท่ากับ 0.91 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของข้อคำถามที่มีค่า ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเชื่อมั่น จากการทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรได้ค่าความเชื่อมั่น 0.948 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสมเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 181 ชุด ด้วยวิธีการแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Documents แหล่งรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) และสถิติสหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบล จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 181 คน พบว่าพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.2 อยู่ในช่วงระหว่างอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.5 เป็นข้าราชการส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 42.0 อายุราชการอยู่ในช่วง 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 และได้รับอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.2

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นที่มีรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=4.21) ผู้บริหารท้องถิ่นที่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก (Mean=3.79) และผู้บริหารท้องถิ่นที่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยสบายอยู่ในระดับน้อย (Mean=2.51)

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานส่วนตำบล พบว่า ความผูกพันของพนักงาน

ส่วนต่ำบลต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีค่ามากที่สุด (Mean=4.41) รองลงมา ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Mean=4.33) และด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Mean=4.21)

ส่วนที่ 2 : สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนต่ำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน

ตัวแปรต้น		b	SE b	Beta	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		1.906	0.293		6.509	0.000	
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	X1	0.639	0.093	0.678	6.849	0.000*	2.774
2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	X2	-0.081	0.094	-0.081	-0.866	0.388	0.483
3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยสบาย	X3	0.012	0.035	0.022	0.338	0.736	1.212
R=0.612, R ² =0.375, Adj. R ² =0.364, SEE=0.473							
F=35.347, Sig.=0.000							

Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R Square) มีค่าเท่ากับ .375 หมายถึง ตัวแปรอิสระเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบปล่อยสบาย มีส่วนช่วยให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนต่ำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน ร้อยละ 37.50 และอีกร้อยละ 62.50 เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ

จากการวิเคราะห์ผลจากตารางโดยสามารถตั้งสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 = ตัวแปรอิสระเกี่ยวกับรูปแบบภาวะของผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานส่วนต่ำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน

H_1 = ตัวแปรอิสระเกี่ยวกับรูปแบบภาวะของผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานส่วนต่ำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ .01 สามารถสรุปผลจากตาราง มีค่า Sig. เท่ากับ .000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ทำให้เกิดการปฏิเสธ H_0 และ ยอมรับ H_1 ตัวแปรอิสระเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถนำมาพิจารณาการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนต่ำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน

จากการวิเคราะห์ตัวแปรด้านต่าง ๆ จะได้ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficient) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน ซึ่งการได้ค่า Beta Coefficient ที่สูง แสดงว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน อย่างมาก ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเท่ากับ 0.678

นอกจากนี้ ยังพบว่า มีค่า VIF ไม่เกิน 4.5 ส่งผลให้ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 1.906 + 0.639(\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง})$$

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผู้บริหารท้องถิ่นในรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้บริหารท้องถิ่นในรูปแบบภาวะผู้นำปล่อยสบาย ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานส่วนตำบล ความผูกพันของพนักงานส่วนตำบลต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีค่ามากที่สุด กล่าวคือพนักงานส่วนตำบลมีความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำปล่อยสบาย ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chun-Fang Chiang and Yi-Ying Wang (2012) ได้ศึกษาเรื่อง The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust พบว่าความเชื่อมั่นทางด้านการรับรู้และความรู้สึก (Cognitive trust and Affective trust) มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดย ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นด้านการรับรู้จึงส่งผลให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน (Continuous Commitment) ซึ่งต่างจากภาวะผู้นำเชิง

ปฏิรูปที่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นทางด้านการรับรู้และความรู้สึกจึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงาน (Continuous Commitment) ด้านจิตใจ (Affective Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) สอดคล้องกับงานวิจัยของ May-Chiun Lo and T. Ramayah (2009) ได้ศึกษาเรื่อง Leadership styles and organizational commitment: a test on Malaysia manufacturing industry พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้าน Intellectual stimulation, idealized influence, and inspirational motivation มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) และปัจจัยทางด้าน Intellectual stimulation และ individualized consideration นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงาน (Continuous Commitment) กล่าวได้ว่า ลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเชื่อใจ การยอมรับ และทำงานร่วมกันในทีม การให้คำแนะนำและสนับสนุนรวมถึงให้ความสำคัญต่อความต้องการรายบุคคลของลูกน้องมีผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยหากเทียบระดับความสัมพันธ์แล้ว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ซึ่งจากการวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

ข้อเสนอแนะ

การที่พนักงานส่วนต่ำรับรู้จากพฤติกรรมของผู้บริหารท้องถิ่นของพวกเขา ว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถนำลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลดีต่อองค์กรมาใช้ โดยยกระดับการแสดงออกเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันในการทำงานได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นลักษณะของผู้นำที่จะนำมาใช้ในการนำองค์กรควรมีลักษณะเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ผู้นำเป็นผู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสมควรแก่การปฏิบัติตาม ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา ผู้นำคอยกระตุ้นให้เกิดการแสดงความคิดเห็นและเหตุผล เกิดความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ๆ ในทางที่ดีขึ้น ผู้นำจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาศักยภาพ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มอบหมายงานโดยให้คิดและตัดสินใจด้วยตนเอง และมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างในด้านความสามารถของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากมีผู้บริหารลักษณะนี้จะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. จากการศึกษาปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายรูปแบบพบว่าภาวะผู้นำแบบปล่อยสบายอยู่ในระดับน้อย กล่าวคือ

ผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างไม่เกิดประสิทธิภาพตามวิธีที่เคยชิน ผู้นำปล่อยตามสบายไม่สนใจในงาน ไม่รับผิดชอบใดๆ ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาขึ้น และต้องการการตัดสินใจผู้นำมักจะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจและหนีปัญหาไป ผู้บริหารลักษณะนี้จะส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันองค์กร ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่นควรลดระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยสบายลง เนื่องจากทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดขวัญและกำลังใจและขาดผู้นำคอยชี้แนะ และเพิ่มระดับการดูแลเอาใจใส่พนักงานส่วนตำบลมากขึ้นย่อมส่งผลต่อดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ชิตชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์ (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ*. วารสาร สมาคมนักวิจัย ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2563). คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศรารุช โภชนะสมบัติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์*. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค, กระทรวงสาธารณสุข.
- เอมอร จันทบุลย์ (2560). *ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ไตเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่น, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- วิไลลักษณ์ กุศล (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ณัฐฐาพัชฌ์ มงคลธารณ์ (2561). *การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน*. วิทยานิพนธ์ (วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑามาส พจน์สมพงษ์. *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. ค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Chiang CF, Wang YY (2012). *The Effects of Transactional and Transformation*

Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust. J Hotel Business Management journal สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.longdom.org/open-access/the-effects-of-transactional-and-transformational-leadership-on-organizational-commitment-in-hotels-the-mediating-effect-of-trust-21690286.1000103.pdf>

May-Chiun Lo, T. Ramayah, Hii Wei Min. (2009). ***Leadership styles and organizational commitment: a test on Malaysia manufacturing industry***, African Journal of Marketing Management Vol. 1(6) pp. 133-139, September สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://academicjournals.org/journal/AJMM/article-full-text-pdf/35C40141998>