

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอแม่อาง จังหวัดเชียงใหม่

The Leadership Affecting to Organization Engagement of Mae Wang District,
Chiang Mai Province Local Government Organization's Personnel.

นนทพร ไชยเสนา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่อาง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่อาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่รวมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่อาง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) Independent Sample t-test และ One-Way ANOVA และ F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่อาง จังหวัดเชียงใหม่ รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวม ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับดีทุกด้าน ยกเว้นผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ซึ่งอยู่ในระดับไม่ดี ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโดยรวม ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับดีทุกด้าน ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และ ผู้นำแบบทางสายกลาง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร

Abstract

The objective of this research for study the type of leadership affecting to organization engagement of Mae Wang district, Chiang Mai province local government organization's personnel. The sample of this research are 149 Mae Wang district, Chiang Mai province local government organization's personnel except education department's personnel. The statistics research such as percentage, average, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA or F-test and stepwise multiple regression with statistically significant at 0.05 level.

Research finding: the different of demographic factors such as gender, age, marital status, graduate and work time career not affecting to the organization engagement of Mae Wang district, Chiang Mai province local government organization's personnel. Type of leadership such as task-oriented leadership, country club leadership, middle of the road leadership and team leadership at "Good" level all except impoverished at "Poor" level. The organization engagement of personnel in feeling factor, continue factor and norm factor at "Good" level all. The factor affecting forecast the organization engagement of personnel such as task-oriented leadership, team leadership and middle of the road leadership.

Keywords: Leadership, Organization Engagement

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองที่เกิดตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งมีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการปกครองตนเอง โดยสิ่งที่สามารถสะท้อนระดับของการกระจายอำนาจและความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใด สามารถพิจารณาได้จากการให้อำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการแทรกแซงหรือกำกับดูแลของส่วนกลาง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะมีบุคลากรทำหน้าที่ต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามส่วนงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรดำเนินไปด้วยความต่อเนื่อง และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ การมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะสามารถนำพาให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างความเชื่อมั่นและจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าภาวะผู้นำจะมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร แต่ยังคงพบว่ามีบุคลากรในองค์กรจำนวนไม่น้อยได้โยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงานและลาออกจากองค์กร ทำให้องค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดความล่าช้า การปฏิบัติงานมีปัญหา ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังส่งผลต่อขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรในองค์กรอีกด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อลดปัญหาการโยกย้ายสถานที่ทำงานและการลาออกของบุคลากรในองค์กรและเพื่อพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ให้เพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อทำให้ทราบข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 แห่ง บุคลากรทั้งหมดจำนวน 237 คน ไม่รวมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อให้ทราบความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่
3. องค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

บททวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985:719 อ้างถึงใน รัชฎาภาส โจนานนท์ ,2527,หน้า 9) เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานี้ได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์กรและในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำ

1.แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต

2.แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่

3.แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

4.แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ

5.แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน อ้างถึงใน ศราวุธ โภชนะสมบัติ ,2559, หน้า 16-17) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่ว่า ความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่รวมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้าน ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ผู้นำแบบทางสายกลาง และผู้นำแบบทำงานเป็นทีม จำนวน 25 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน จำนวน 15 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ คำถามเป็นแบบปลายเปิด (open ended)

3.วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ และมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1.ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

2.นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงขึ้นพร้อมโครงร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ในการสอบถาม ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม และสอดคล้องกับการศึกษา

3.วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับลักษณะที่จะวัด (IOC: Index of Objective Congruence)

4.เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 นำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของครอนบาค (Cronbach's) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 ท่าน มาเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่น 0.958 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

6.นำแบบสอบถามไปแจกเพื่อเก็บข้อมูล

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน (ร้อยละ 51.7) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 38.3) สถานภาพโสด จำนวน 74 คน (ร้อยละ 49.7) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 54.4) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน (ร้อยละ 34.9)

ภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี แต่มีผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ดี โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในแต่ละด้านแตกต่างกัน เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้ คือ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบทางสายกลาง และผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ตามลำดับ

ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เรียงจากค่าคะแนนเฉลี่ยลำดับมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้ คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านความรู้สึก ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน จำแนกแต่ละข้อ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

2. การทดสอบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression) พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร 3 ตัวแปร คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และผู้นำแบบทางสายกลาง ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง

และด้านบรรทัดฐานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวรรณ จรัสกุล (2560) ที่ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

2. ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้นำแบบทางสายกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ผู้นำทั้ง 3 ด้าน มีความสำคัญต่อการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ หรือหัวหน้างาน สามารถบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยที่ผู้นำจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำตัวให้เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกจงรักภักดี รักและผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่แวว จังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน รองลงมา คือ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และลำดับสุดท้าย คือ ผู้นำแบบทางสายกลาง ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนหรือแนวทางการดำเนินงานขององค์กรและประกาศให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น เป็นการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น

ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอก เพื่อเป็นการสร้างความสนุกสนาน ความสามัคคีกลมเกลียว อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการสื่อสารเรื่อง กฎ ระเบียบต่าง ๆ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานรับรู้และปฏิบัติตามในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1. ศึกษารูปแบบภาวะผู้ดำเนิน หรือปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การศึกษาวิจัยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น
2. การวิจัยในครั้งนี้ กำหนดขอบเขตพื้นที่ในการทำวิจัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น หากผู้สนใจจะทำวิจัยในเรื่องนี้ อาจศึกษาในเขตพื้นที่อื่นเพิ่มเติม เพื่อดูว่าแตกต่างหรือสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร

บรรณานุกรม

- วิภาวรรณ จรัสกุล (2560) ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
- ญาดา สามารถ (2558) รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษฎดา น่วมจิตร์ (2558) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก
- ชญญามาส โลจนานนท์ (2557) ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จันจิรา โสประจิน (2553) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง