

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

RELATIONSHIP BETWEEN SUPPORTIVE LEADERSHIP
BEHAVIOR AND EMPLOYEE ENGAGEMENT OF
THAI AVIATION INDUSTRIES COMPANE LIMITED

ศิวตา กล่อมสุข

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ศิวตา กล่อมสุข

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

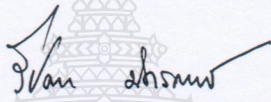
ปีการศึกษา 2556

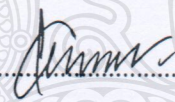
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด
Relationship between Supportive Leadership Behavior and Employee
Engagement of Thai Aviation Industries Company Limited

ชื่อ - นามสกุล นายสิวตา กล่อมสุข
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์สุภาพร คูพิมาย, วท.ม.
ปีการศึกษา 2556

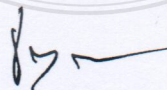
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชดา มิตรสมหวัง, Ph.D.)


..... กรรมการ
(อาจารย์กล้าหาญ ฒ นาน, ประ.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์สุภาพร คูพิมาย, วท.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด
ชื่อ-นามสกุล	นายศิวดา กล่อมสุข
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์สุภาพร คูพิมาย, วท.ม.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด 2) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด และ 3) ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-35 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป ระดับปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ความแตกต่างของช่วงอายุและอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.355 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : ผู้นำแบบสนับสนุน ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study Title	Relationship between Supportive Leadership Behavior and Employee Engagement of Thai Aviation Industries Company Limited
Name-Surname	Mr. Siwata Klomsuk
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Mrs. Supaporn Skupimai, M.S.
Academic Year	2013

ABSTRACT

The objectives of the study were 1) to investigate the level of supportive leadership behavior and the employee engagement of Thai Aviation Industries Company Limited, 2) to examine the employee individual factors that affected the employee engagement of Thai Aviation Industries Company Limited, and 3) to find out the relationship between the supportive leadership behavior and the employee engagement of Thai Aviation Industries Company Limited. The questionnaire was used as the data gathering tool. The data were analyzed using descriptive statistics which comprised Percentage, Mean, Standard Deviation, as well as inferential statistics which included Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference, and Pearson Correlation Coefficient at 0.05 level of significance.

The results of the study showed that the majority of the respondents were male, aged between 25-35 years old, graduated with Bachelor's degree, were married / cohabiting, earned a salary of 10,001-20,000 Baht, and had more than 5 years of work experience. The level of factors of the supportive leadership behavior and the employee engagement was found at a high level. Different age and level of salary had different effects on the employee engagement with a correlation of 0.355, and had a low level of positive relationship at 0.01 level of significance.

Keywords: supportive leadership, employee engagement

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์แนะนำอย่างดี จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา มิตรสมหวัง ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน กรรมการ ที่ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงาน และอาจารย์สุภาพร คูพิมาย อาจารย์ ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณไว้อย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้มอบวิชาความรู้อันมีค่า รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำ โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดมา

ขอขอบพระคุณ พล.อ.อ.วีรพันธ์ หาญสวธา กรรมการผู้จัดการของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ที่ให้โอกาสในการศึกษา ตลอดจนบุคลากรของบริษัทที่เกี่ยวข้องเวลาอันมีค่าที่แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษารั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ MGY 55 ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคอยตอบคำถามข้อข้องใจในเรื่องต่าง ๆ และทุกความช่วยเหลือของผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามทั้งหมดข้างต้น ที่ห่วงใย เป็นกำลังใจให้ตลอดมานับตั้งแต่เริ่มแรกจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

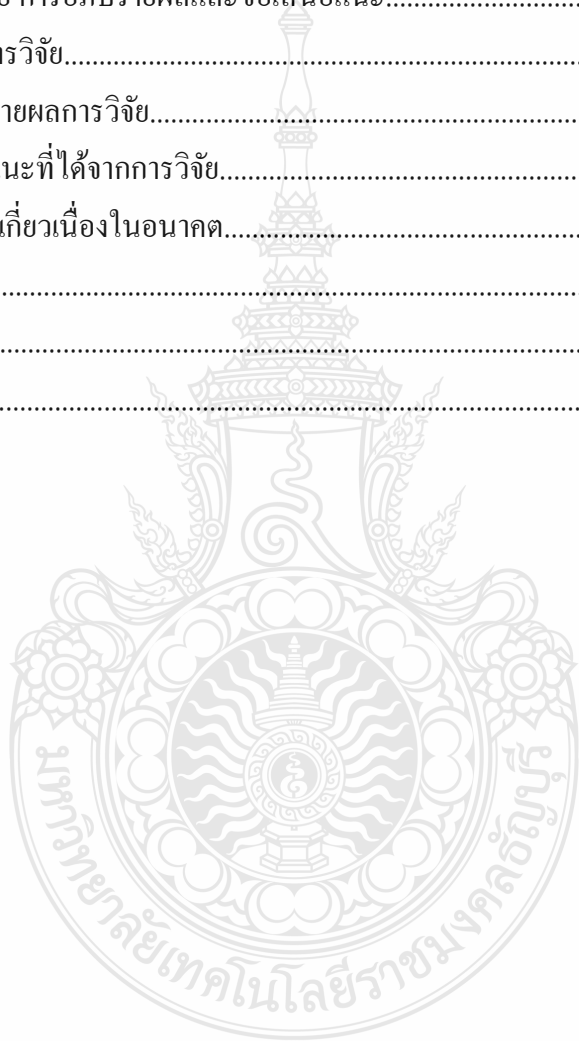
ศิวตา กล่อมสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	12
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ.....	17
2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย.....	22
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	25
2.4 บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด.....	32
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	44
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	58
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	61
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	63
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	71
ประวัติผู้เขียน.....	75



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนพนักงานและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	42
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล.....	45
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในด้าน พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน.....	47
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม.....	48
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	49
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	50
ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	51
ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	52
ตารางที่ 4.8 แสดงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีช่วงอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	52
ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	53
ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	54
ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	54
ตารางที่ 4.12 แสดงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีช่วงอัตราเงินเดือน แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน.....	56
ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	56



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิด.....	15



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างหนึ่งในองค์กร ความเป็นมืออาชีพอของผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาความสามารถกับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มืออาชีพออย่างแท้จริง เพื่อจะได้เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ซึ่งจะส่งผลดีแก่องค์กร ทำให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรในระยะยาว แต่ในปัจจุบันการบริหารให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหาร โดยการศึกษาเทคนิคหรือกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ แล้วต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจะต้องรู้จักวิธีการจูงใจ เพื่อให้ผู้อื่นช่วยทำงาน เพราะว่าผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพียงคนเดียว ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ เช่น มีการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเสมอภาคกัน เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงพฤติกรรมผู้นำที่ดีเพื่อที่จะได้ประพฤติปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานให้เหมาะสมกับภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องรู้จักการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักโน้มน้าวจิตใจ ความต้องการของผู้อื่นและรู้จักตนเองด้วย เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จพร้อมกับเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ และผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

ในส่วนของผู้บริหารของบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด แรกเริ่มนั้นส่วนใหญ่จะถูกเคลื่อนย้ายมาจากข้าราชการทหารอากาศ ที่มียศระดับสูง มาเป็นผู้บริหารหลัก และพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นนายทหารอากาศ และพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกมาจากผู้บริหารจะแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ โดยนำการปกครองแบบราชการทหารมาใช้ ในระยะแรกเริ่มก่อตั้งบริษัท แต่ในปัจจุบันบริษัทได้ มีการขยายศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานไปยังสถานที่ต่าง ๆ อาทิ ศูนย์ซ่อมอากาศยานเชิงพาณิชย์ ดอนเมือง จังหวัดกรุงเทพฯ ศูนย์ซ่อมอากาศยานโรงเรียนการบิน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ศูนย์ซ่อมอากาศยานกองบิน 2 อำเภอลอกระเทียม จังหวัดลพบุรีและศูนย์ซ่อม

อากาศยานกองบิน 4 อำเภอตากดี จังหวัดนครสวรรค์ การขยายขอบเขตการให้บริการนี้ จึงต้องรับพนักงานเข้ามาใหม่เพื่อปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานใหม่ยังต้องการศึกษาขอบเขตของงานและการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะให้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เพื่อการบริหารที่มุ่งหวังผลจากความผูกพันที่เกิดขึ้นกับองค์กรของพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนพนักงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ดี เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และได้ข้อคิดที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

1.3.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด มีขอบเขตของการศึกษาเป็นดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด จำนวน 563 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1981 อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลปะจารุ, 2555, น.45) ได้กลุ่มตัวอย่าง 234 คน

1.4.2 ศึกษาเฉพาะบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ในส่วน

1. สำนักงานใหญ่ดอนเมือง จ.กรุงเทพมหานคร
2. สำนักงานที่อำเภอตากลิ จ. นครสวรรค์
3. สำนักงานที่อำเภอกำแพงแสน จ.นครปฐม
4. สำนักงานที่อำเภอโคกกระเทียม จ.ลพบุรี

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) สถานภาพ
- 5) อัตราเงินเดือน
- 6) ประสบการณ์ทำงาน

1.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

2. ตัวแปรตาม

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

- 1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
- 2) ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกันดังนี้

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลในการศึกษาค้นคว้า ประกอบไปด้วย

เพศ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด
อายุ หมายถึง อายุของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด
ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม
การบิน จำกัด โดยแบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง ของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

อัตราเงินเดือน หมายถึง ช่วงอัตราค่าจ้างที่ได้รับจากบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด
ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ที่เริ่มทำงานจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเคารพ ยกย่อง นับถือ ได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในกลุ่มว่ามี
คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และมีอิทธิพลชักจูงให้บุคคลอื่นในกลุ่มปฏิบัติงานตามคำสั่ง
คำชี้แนะ ให้เกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง ผู้นำแบบที่มีความเป็นมิตร ให้การสนับสนุน ให้
ความใส่ใจและความเป็นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา

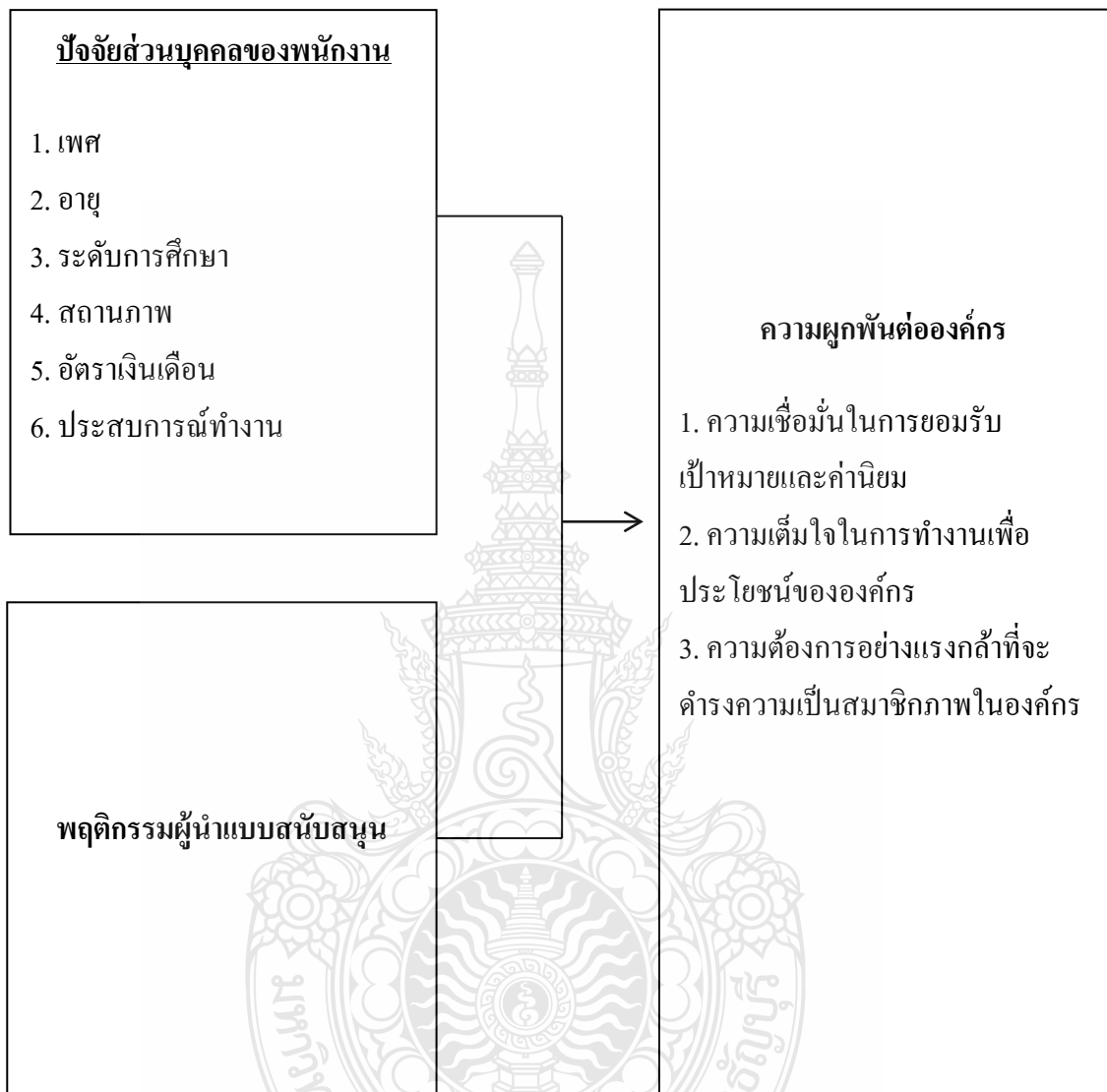
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานที่มีต่อองค์กร และพนักงานมี
ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทพความพยายาม ความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นใน
การปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันแบ่งได้ 3 ลักษณะดังนี้

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม เป็นลักษณะของส่วนบุคคลที่มีความเชื่อ
ในด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
รวมทั้งการสนับสนุนกิจการขององค์กร โดยมีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะ
ร่วมงานด้วย และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะของบุคลากรที่เต็ม
ใจเสียสละและอุทิศตน พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตน เพื่อให้องค์กร
ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีความห่วงใย
ต่อความเป็นไปขององค์กร

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเป็นลักษณะของ
บุคลากรที่แสดงความตั้งใจปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความ
ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมจะบอกกับบุคคลอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร
มีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรดียิ่งขึ้น

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิด

1.6.1 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาคั้งนี้ ดำเนินการปีการศึกษา 2556

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ในการวางนโยบายพัฒนาบุคลากรของบริษัท

1.7.2 นำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมผู้นำ ตลอดจนสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งต่อไป สำหรับบุคคล หน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ที่มีความสนใจในประเด็นปัญหาที่คล้ายคลึงกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดและขอเสนอรายละเอียดตามหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

โดยปกติแล้วเรารู้ถึงพฤติกรรมผู้นำเชิงบวกในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้คิดริเริ่ม และเป็นแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กร แต่ในทางกลับกัน ยังมีพฤติกรรมที่เป็นเชิงลบต่อองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้นำองค์กรที่มีพฤติกรรมไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ จะทำให้ห้องครัวเติบโตช้า จะไม่ค่อยสนใจลูกน้อง พฤติกรรมที่ชอบสั่งงานข้ามสายงานหรือสายบังคับบัญชา จะทำให้เกิดการขัดแย้งในองค์กร เนื่องจากการสั่งงานที่ไม่ใช่สายบังคับบัญชานั้น เป็นการลดความสำคัญของสายงานอื่น ๆ ลง พฤติกรรมทำเองตัดสินใจเอง โดยไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ความถูกต้อง ก็จะทำให้ลูกน้องไม่เคารพ นับถือ และผู้นำจะขาดความน่าเชื่อถือไปโดยปริยาย พฤติกรรมผู้นำที่ไม่กล้าตัดสินใจ ก็จะทำให้ลูกน้องไม่รู้ว่าจะดำเนินงานไปทิศทางไหน ทำให้งานเกิดการหยุดชะงักหรือเดินไปอย่างช้า ๆ เนื่องจากการวางตัวเฉยชาของผู้นำ เป็นต้น ถ้าพฤติกรรมดังกล่าวมาเกิดขึ้นภายในองค์กร องค์กรนั้นก็จะมีแต่ความขัดแย้ง องค์กรก็จะเดินอย่างช้า หรือถดถอยลงได้ และยังส่งผลต่อพนักงานอีกด้วย พนักงานทำงานแบบไม่ต้องใส่ใจหรือสนใจกับงานที่ออกมา และถ้าพนักงานเกิดความเบื่อหน่าย หรือหมดความอดทนในตัวผู้นำ ก็อาจทำให้เกิดการลาออกของพนักงาน เหลือแค่พนักงานที่ไม่ชอบทำอะไรใหม่ ๆ ที่ทำทาย

การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ศึกษาต้องทำความเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานในการวิเคราะห์ตนเอง และบุคคลอื่นในองค์กร ให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งถึงแนวทางการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือพื้นฐานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (ทองใบ สุธาจารี, 2543)

ในส่วนของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ได้มีนักวิชาการ และนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ทำการศึกษาไว้จำนวนมาก จากผลของการวิจัยดังกล่าว ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้นำหลายแบบ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน โดยมีผลการศึกษาที่สำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

“ผู้นำ” มีผู้ให้ความหมายไว้มากในตนเองเดียวกัน เช่น การเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ โดยมีผู้ให้คำจำกัดความหรือ ความหมายของผู้นำนั้น มีทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

กิตติ ตย์คานนท์ (2543, น. 21) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมทั้งได้รับความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ และความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

วิมลสิริ บุญมานะ (2548, น. 10) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพล มีบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจ และนำวิธีการดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมาใช้ในองค์กรหรือกลุ่มผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จักรพงษ์ เฟื่องพุด (2554, น. 15) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่ม มีอำนาจอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้งานที่กระทำอยู่บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ รวมถึงได้การยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มส่วนใหญ่ให้เป็นผู้ผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2555, น. 127) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักนำหรือสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แหล่งที่มาของผู้นำเป็นแบบทางการ คือมาจากตำแหน่งทางการบริหารภายในองค์กร

Fiedler (1967, p. 8 อ้างถึงใน ธงชัย ถาวร 2546, น. 29) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เปลี่ยนแปลง สนับสนุน ส่งเสริม ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้บรรลุเป้าหมาย

Halpin (p. 27-28. อ้างถึงใน พีรวัตร เนตรสุวรรณ 2546, น. 7) ผู้นำหมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้างาน มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อคนในกลุ่ม อาจได้ตำแหน่งมาจากการบริหารแต่งตั้งหรือ

เลือกตั้งก็ได้ ทำหน้าที่ในการสั่งการ ชี้แนะ แนะนำให้คนในกลุ่มปฏิบัติตาม เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายผู้นำที่กล่าวมาเบื้องต้นพอสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึงผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่อง ศรัทธา นับถือ ให้ความไว้วางใจจากสมาชิกในกลุ่มว่า มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และผู้นำมีอิทธิพลชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นในกลุ่มปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2.1.2 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

“พฤติกรรมผู้นำ” มีผู้ให้ความหมายไว้มากในทำนองเดียวกัน เช่น การเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ โดยผู้ให้คำจำกัดความหรือ ความหมายของพฤติกรรมผู้นำนั้น มีดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540, น. 227) พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่สามารถชักจูง ชี้นำให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานตามคำสั่งให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2541, น. 113-121) พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้ปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการ พฤติกรรมดังกล่าวจะสัมพันธ์กับอำนาจของผู้นำ

สมยศ นาวิการ (2544, น. 40) พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง รูปแบบของการแสดงออกถึงคุณลักษณะที่รับรู้โดยบุคคลหนึ่งในการสร้างอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม พฤติกรรมของผู้นำจะแสดงถึงบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กับงานและบุคคล

สมคิด บางโม (2545, น. 25-35) พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่สั่งการต่อกิจกรรมต่าง ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ปอแก้ว จันทคุณ (2551, น. 23) พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง รูปแบบการประพฤติปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมดังกล่าว จะสะท้อนถึงการปฏิบัติงานและผลงาน ที่บ่งบอกถึงการบริหารงานของผู้นำว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ผู้นำมีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นสิ่งชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Richards & Engle (1986, p. 199-215) พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง วิธีการจูงประกายวิสัยทัศน์ให้บุคคลอื่นมองเห็น รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมและสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการปฏิบัติงาน

จากความหมายของพฤติกรรมผู้นำที่กล่าวมาเบื้องต้นพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติ การกระทำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ

หน้าที่ในการทำงาน โดยมีหลักในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้หลักการบริหารก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2.1.3 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

“ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ” มีผู้ให้ความหมายไว้มากในทำนองเดียวกัน เช่น การเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ โดยผู้ให้คำจำกัดความหรือ ความหมายของความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำนั้น มีดังนี้

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2540, น. 64) ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ คือ เป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งของหน่วยงานทำให้องค์การล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการบริหารองค์การ

สมคิด บางโม (2545, น. 235) ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ คือ เป็นการปฏิบัติตนที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสมาชิกมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม สามารถนำพากลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

ประภัสร์ จงสงวน (2546, น. 4) ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ คือ การแสดงพฤติกรรมของผู้นำนั้น มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร โดยพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกสามารถบ่งบอกความรู้ความสามารถของผู้นำในด้านต่าง ๆ

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2546, น. 33) ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมผู้นำที่กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ความเชื่อ คุณค่าและกลยุทธ์ขององค์กร ที่เป็นแนวทางให้กับสมาชิกนำไปปฏิบัติตาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, น. 24) ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ คือ การแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์กับด้านกิจสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กัน หรือ ผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบริหารงาน

จากความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำที่กล่าวมาเบื้องต้นพอจะสรุปได้ว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมผู้นำเป็นพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและความร่วมมือปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมดังกล่าวล้วนมีอิทธิพลต่อบุคคล กลุ่มและองค์กร ในการดูแลการปฏิบัติงาน ผู้นำจึงเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำและควบคุมดูแลกิจกรรมตั้งแต่ต้นจนจบ

2.1.4 ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์

การศึกษาภาวะผู้นำในเรื่องของผู้นำสถานการณ์เกิดจากการไปศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำต่อจากเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่ถูกพาคยวิจารณ์ว่า แบบของผู้นำแบบใดแบบหนึ่งอาจจะไม่ใช่แบบที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ก็ได้ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขบางประการที่เหมาะสม จึงจะบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จได้

1. ตัวแบบผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler's Contingency Model (1967, p. 32-34 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด 2540, น. 62) ผู้นำตามสถานการณ์ของฟีเดเลอร์ มีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำที่ดีจะอยู่ที่ความเหมาะสมระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก แทนที่จะฝึกอบรมให้ผู้บริหารเปลี่ยนจากการเน้นงานไปเน้นคน หรือจากเน้นคนไปเน้นงาน ควรจะหาสถานการณ์ให้ลงตัวกับรูปแบบของผู้นำก็จะทำให้เกิดการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (House's Path-Goal Leadership Theory) (House, et al, 1974, p. 81-97 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด 2540, น. 66) ทฤษฎีนี้เป็นของโรเบิร์ต เจ เฮ้าส์ มีแนวคิดที่ว่า ผู้นำที่ดีต้องช่วยเหลือและชี้เส้นทางให้กับผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนตัว ขจัดอุปสรรคหรือปัญหาและให้เรียนรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอะไร อย่างไร จึงจะประสบความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำและบทบาทของผู้นำจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน

3. ทฤษฎี 3 มิติ (3-D Leadership Effective Model) ทฤษฎีนี้เป็น Reddin (1970 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด 2540, น. 81) ได้พัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติ มาจากการวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ โดยมีสมมติฐานคล้ายกับพฤติกรรมผู้นำสถานการณ์ของ ฟีเดเลอร์ โดยมีแนวคิดที่ว่าผู้นำแบบสถานการณ์ ไม่มีแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งที่ดีที่สุดหน้าเลยที่สุด แต่แบบที่เหมาะสมคือเป็นไปตามสถานการณ์ ได้แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งประสิทธิผล

ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพิจารณาว่าความสำเร็จการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานได้รับการกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน โดยมีข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ เพื่อแนะนำแนวทางผู้ปฏิบัติงานก้าวไปสู่เป้าหมายและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน และคุณลักษณะบางอย่างหรือพฤติกรรมบางประการอาจจะไม่เพียงพอผู้นำจะต้องประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ และต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้นำมักจะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน แต่

ถ้าผู้นำแสดงพฤติกรรมและ โน้มน้ำวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ก็จะมีอัตราเข้าออกจากงานน้อย

2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายจะเน้นความรับผิดชอบของผู้นำเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยความเชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้แนะนำแนวทางในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายของตนเองและขององค์กร ผู้ที่พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย คือ มาร์ติน จี. อีแวนส์ (Martin G. Evans) และ โรเบิร์ต เจ. เฮาส์ (Robert J. House) (อ้างถึงใน อนุสรณ์ ก้อนทอง 2554, น. 25-26) โดยกล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้อง

- 1) คอยดูแลและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในงาน
- 2) คอยแก้ไขปัญหารวมทั้งข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- 3) ให้รางวัล คำชมเชย ที่เหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ เฮ้าส์และคณะ (House, et al, 1974, p. 81-97 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด 2540, น. 66-77) ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำ ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมผู้นำแบบตั้งการ (Directive leaders) ผู้นำแบบนี้จะบอกกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า เขาคาดหวังอะไร มีการให้คำแนะนำในวิธีการปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาการทำงาน มีตารางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน โดยไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคล้ายกับยึดถือตนเองเป็นหลัก จึงเป็นผู้นำที่อยู่ในลักษณะเน้นงาน เน้นการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะดังนี้

- มีความชัดเจนในบทบาทความเป็นผู้นำของกลุ่ม
- ชี้แจงความคาดหวังขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ
- มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
- ตั้งกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leader) ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นมิตรให้ความใส่ใจและความเป็นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จะคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนจะมีลักษณะดังนี้

- มีการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเสมอภาคกัน
- เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ให้ความสนใจกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา
- มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

3. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leader) ผู้นำแบบนี้จะแสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการขอรับคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ ผู้นำจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายในเรื่องต่าง ๆ ในที่ทำงาน โดยมีลักษณะดังนี้

- เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่าง ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจในเรื่องดังกล่าว
- ยอมรับ รับฟังและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented leader) ผู้นำแบบนี้จะวางเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและท้าทาย โดยผู้นำจะคาดหวังกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าต้องปฏิบัติงานได้ในระดับที่ดีที่สุด รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาผลการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และมีความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้มาตรฐานในระดับสูงขึ้นเสมอ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีลักษณะดังนี้

- กำหนดเป้าหมายให้มีความท้าทาย
- คาดหวังผลสำเร็จของงานผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง
- มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
- ปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าสม่ำเสมอ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, น. 56) พฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย หมายถึงผู้ตามยอมรับและพึงพอใจกับพฤติกรรมของผู้นำ พฤติกรรมนั้นจะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองนั้นได้ ก็ต่อเมื่อ ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามมองว่าผู้นำจะเป็นบุคคลที่ช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม

House & Mitchell (อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2555, น. 131) พฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่ได้ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

หรือเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจในการทำงาน โดยจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบชี้แนะ หรือ แบบบงการ ผู้นำแบบนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามแผนงาน และมีการสอนการทำงานอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ

2. ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นมิตร ให้ความสนใจกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบนี้ จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจ ผู้นำจะมีการรับฟังและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

4. ผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายที่ทำให้ท้ายความสามารถและหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุด

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545, น. 31-46) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย จะแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำเป็นผู้ชี้ถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามแผนที่ผู้นำได้วางไว้

2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำจะแสดงถึงความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในชีวิตความเป็นอยู่และความต้องการส่วนบุคคล

3. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำจะปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจ โดยผู้นำจะสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนในการตัดสินใจ

4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ผู้นำจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทาย พฤติกรรมของผู้นำจะเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง

มณฑนา อินทุสมิต (2545, น. 44-45) พฤติกรรมผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายจะมีลักษณะที่ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล พฤติกรรมผู้นำเป็นการจูงใจ และเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, น. 317) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย หมายถึง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ โดยมีผลวิจัยเกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจของพนักงาน ทฤษฎีนี้มีเป้าหมายคือ เพื่อส่งเสริมและเพิ่มการปฏิบัติงานให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานสูงสุด

นิธิพรรณ พิทักษ์ (2553, น. 15) พฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย หมายถึง ผู้ตามมองว่าถ้าผู้นำสามารถช่วยให้เขาเดินไปสู่เป้าหมายที่นอกเหนือจากสถานการณ์ที่เขาได้รับอยู่แล้ว

หรือไม่ และรับรู้ว่าคุณนำคอยช่วยให้เขาเดินไปสู่เป้าหมาย มีความพอใจรวมทั้งยอมรับในการเป็นผู้นำ แต่ถ้ารับรู้ว่าคุณไม่ได้ช่วยก็อาจไม่พอใจและอาจจะไม่ยอมรับในการเป็นผู้นำ

จากพฤติกรรมผู้นำทฤษฎีแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ที่กล่าวมาเบื้องต้นพอจะสรุปได้ว่า ผู้นำอาจจะแสดงพฤติกรรมแบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ เพราะทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ไม่ใช่ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่มีความเชื่อว่าผู้นำจะมีรูปแบบพฤติกรรมที่แน่นอนแบบเดียว แต่ผู้นำที่ดีจะต้องปรับรูปแบบพฤติกรรมของตนให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ บางครั้งผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม แต่อีกช่วงเวลานึงผู้ใต้บังคับบัญชาอาจมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ดังนั้นในสถานการณ์แตกต่างกันย่อมมีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกัน หรือบางเหตุการณ์ผู้นำจำเป็นต้องมีการรวมรูปแบบพฤติกรรมผู้นำต่าง ๆ เข้าด้วยกันมากกว่าการเลือกใช้พฤติกรรมผู้นำแบบใดแบบหนึ่งการแสดงพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ก็จะมีอัตราเข้าออกจางานน้อย

พฤติกรรมผู้นำของ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด ก็เป็นเช่นเดียวกับพฤติกรรมที่กล่าวมาข้างต้น คือ ย่อมแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วมและแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ได้ทั้ง 4 แบบ พร้อมกัน เพื่อชักจูงให้พนักงานในบริษัทปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร โดยการที่พนักงานรู้สึกอยากที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีการแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีการทุ่มเทความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการ และนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ทำการศึกษาไว้จำนวนมาก จากผลของการวิจัยดังกล่าว ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรหลายแบบ และให้ความหมายไว้แตกต่างกัน โดยมีผลการศึกษาที่สำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

“ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร” มีผู้ให้ความหมายไว้มากในทำนองเดียวกัน เช่น การเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ โดยผู้ให้คำจำกัดความหรือ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีดังนี้

กัลย์ลักษณ์ อุทัยจันทร์ (2545, น. 32) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พนักงานหรือสมาชิกในองค์กร มีความเต็มใจในทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งหรือการเป็นสมาชิกขององค์กร

เกรียงไกร จันทะวงษ์ (2549, น. 9) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมาย ทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงาน และคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2549, น. 261) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การสร้างสภาพจิตใจ ความรู้สึกให้บุคลากรเห็นถึงคุณค่า ตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความจงรักภักดี มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานด้วยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ ให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย การสร้างความผูกพัน จำเป็นต้องให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นที่จะรักและห่วงใยในความสำเร็จขององค์กร

Steers (1977) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่หนักแน่นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานในองค์กรเพื่อที่จะร่วมทำกิจกรรมขององค์กร และเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรที่ตนทำงาน หรือเป็นความรู้สึกชื่นชมของพนักงานกับองค์กร รวมทั้งเป็นการเชื่อมโยงเอกลักษณ์ของพนักงานกับองค์กร

Porter and steers (อ้างถึงใน Mowday et.al. 1982, p. 27) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่มีคุณลักษณะของทัศนคติ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน
3. มีความปรารถนาอย่างมากที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อองค์กร

Spector (1996, p. 236) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงาน

Schultz and Schultz (1998, p. 268) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกที่สมาชิกทำงานอยู่ มีต่อองค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาเบื้องต้นพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และพนักงานมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีการทุ่มเทความพยายาม ความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

“ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร” มีผู้ให้ความหมายไว้มากในทำนองเดียวกัน เช่น การเป็นผู้นำ การเป็นผู้นำ โดยผู้ให้คำจำกัดความหรือ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีดังนี้

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, น. 36) ความรู้สึกผูกพันที่นำไปสู่ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มีการรับรู้ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. บุคลากรมีความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. เห็นว่างานคือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร
4. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันเต็มใจที่จะใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานให้องค์กร ทำให้ตนเองมีผลงานที่ดีกว่าบุคคลอื่น

วัทธิ สากะสิทธิภูกุล (2548, น. 6) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญคือ มีผลทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการคงการเป็นสมาชิกขององค์กร

สุขใจญา เกศศิริตระกูล (2550, น. 12) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญคือ เป็นการเสริมสร้างความจงรักภักดี ลดการลาออกให้กับสมาชิกในองค์กร

วราภรณ์ ทับน้อย (2551, น. 18) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญคือเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิภาพและการโยกย้าย ลาออก ของบุคลากรในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาเบื้องต้นพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ จะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak, Alutto, Portor and Alonso (1970 อ้างถึงใน อุษณะ อานาจสกุลฤทธิ์, 2551, น. 17) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าลักษณะงานที่มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิด พุดคุย กันมากเท่าใด ก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ลักษณะงานที่มีความสำคัญกันหากผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ เขาก็จะดูมองว่าเขาได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น เขาก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเช่นเดียวกัน

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็จะ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพัน

4. โอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การสร้างความรู้สึกลงในสมาชิกในองค์กรมีโอกาสนำหน้า ประสบความสำเร็จ ก็จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เพิ่ม ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Richard M. Steers (อ้างถึงในอาจารย์ นาคศุภรังสี, 2540, น. 23) การปฏิบัติงานจะดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย สิ่งแรกที่จะต้องมาก่อน คือ ความผูกพันของบุคลากร ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันนั้น สรุปได้ 4 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น
2. คุณลักษณะด้านบทบาทสัมพันธ์ ได้แก่ ความชัดเจนของบทบาทและความขัดแย้ง
3. คุณลักษณะด้านโครงสร้าง ได้แก่ การกระจายอำนาจ ความอิสระ รู้สึกเป็นเจ้าของ

4. ประสบการณ์ทำงาน คือ ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญมาก

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. ความก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือการสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสนำหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อที่จะมีความกระหายในการทำงานมากขึ้น

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ความสำคัญของงาน คือ การที่สมาชิกมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญก็จะทำให้ตนเองมีความรู้สึกที่ตนเองสำคัญสำหรับองค์กร

4. ความอิสระของงาน คือการให้อิสระในการทำงานเพื่อจะให้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสคิดริเริ่มในการทำงานได้มากขึ้น

5. ความท้าทายของงาน คือ การได้ใช้ความคิดที่สร้างสรรค์หรือใช้ความพยายาม ใช้ความสามารถ หรือความชำนาญเฉพาะด้านที่น้อยคนที่จะทำได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จะสามารถ โน้มน้าวไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้น

6. การสนับสนุนหรือการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน คือ ความไว้วางใจระหว่าง เพื่อนร่วมงานจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมความช่วยเหลือ การมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้ห้องค์กรน่าอยู่ช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

7. การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา คือ ผู้ได้บังคับบัญชาจะรู้สึกถึงความเอาใจใส่ และเห็นความสำคัญของตน

8. ความพึงพอใจต่อเงินเดือน หากคนได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมกับที่ตนได้ลงแรงปฏิบัติไป และถ้าไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น แล้วเกิดความเสมอภาคกัน ก็จะเสริมสร้างความผูกพัน

3. ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ การที่บุคคลเข้าไปทำงาน ย่อมต้องได้รับสวัสดิการ หากรู้ว่าได้รับผลประโยชน์พิเศษอย่างไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ เขาก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4. สภาพการทำงาน การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงนั้น บุคคลเหล่านั้น จะต้องมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตน ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา เช่น ภาวะผู้นำ พฤติกรรม เป็นต้น

Edward L. Gubman (1998, p. 188) ได้อธิบายถึงปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ค่านิยม และเป้าหมาย คือ การสร้างค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่และตรงกับเป้าหมายขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของที่ทำงานในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3. ลักษณะงาน คือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง เป็นต้น

5. ผลรวมค่าตอบแทน คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน คือ การที่มีโอกาสได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ คือ ความพึงพอใจในพฤติกรรมของผู้นำ ภาวะของผู้นำ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและให้ความนับถือต่อผู้นำ

Sunday Time (2004 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547, น. 9) ปัจจัย ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ ภาวะของผู้นำ ที่แสดงถึงความเอาใจใส่ลูกน้อง รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและให้ความนับถือต่อผู้นำ

2. ผู้บริหาร การจัดทีมบริหาร

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ความเป็นอยู่ที่ดี มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่

5. ผลรวมค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม

6. ทีมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

7. ผลตอบแทนคืนสู่สังคมและประเทศชาติ

8. องค์กร แนวคิดในการดูแลและปฏิบัติต่อพนักงาน

จากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาเบื้องต้นพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทาย ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในระบบของการเลื่อนตำแหน่ง

2.3.4 ลักษณะความผูกพันต่อองค์กร

การแสดงออกของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และมีลักษณะความผูกพันต่อองค์กรหลายลักษณะ มีดังนี้

Lyman Porter and others (1974, p. 604 อ้างถึงใน อาจารย์ นาคสุภรังสี, 2540, น. 11) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยมีลักษณะดังนี้

1. มีทัศนคติที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัตถุประสงค์

2. มีความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3. มีความปรารถนาจะคงอยู่ในองค์กรต่อไป

Neal and Northcraft (1991, p. 290 อ้างถึงใน นิยดา ศรีหานาม, 2543, น. 42) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม เป็นลักษณะของส่วนบุคคลที่มีความเชื่อในด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการสนับสนุนกิจการขององค์กร โดยมีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะร่วมงานด้วย และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะของบุคลากรที่เต็มใจเสียสละและอุทิศตน พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เป็นลักษณะของบุคลากรที่แสดงความตั้งใจปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมจะบอกกับบุคคลอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรดียิ่งขึ้น

วิลโลว์ จีระพรพาณิชย์ (2541, น. 30) ลักษณะความผูกต่อองค์กรประกอบด้วย

1. การมีเอกลักษณ์ที่แสดงถึงการปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทและหน้าที่
3. ความจงรักภักดี รู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยินดี มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายและวิธีการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตลอดจนการกระทำที่แสดงออกมาถึงความประทับใจและความรู้สึกที่ตนมีต่อองค์กร

2. ความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เสียสละเวลาและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร

3. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่จะต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยไม่ต้องการที่จะโอนย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสหรือทางเลือกที่ดีกว่าเนื่องจากมีความรู้สึกเป็นห่วงต่อความเข้มแข็งและอนาคตขององค์กร

2.4 บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ความเป็นมาในการจัดตั้งบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด การทำการบินหรือการเดินทางของอากาศยานในประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติการเดินทางอากาศ พ.ศ. 2497 ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของกระทรวงคมนาคม ซึ่งบังคับให้อากาศยานต้องทำการจดทะเบียนและมีใบอนุญาตสมควรเดินทางโดยจะต้องได้รับการซ่อมบำรุงตามที่กฎกระทรวงกำหนด ยกเว้นการเดินทางในราชการทหาร ตำรวจและส่วนราชการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในปัจจุบันประเทศไทยมีอากาศยานกว่า 1,000 เครื่อง มีความแตกต่างหลากหลายในชนิดและแบบของอากาศยาน และปรากฏว่ายังไม่มีศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานที่เปิดให้บริการเป็นส่วนรวมหน่วยงานหรือผู้ครอบครองอากาศยานต่างซ่อมบำรุงตามขีดความสามารถของช่าง และเครื่องมือที่มีอยู่ สำหรับการซ่อมบำรุงอากาศยานที่นอกเหนือกว่านั้นจะส่งซ่อมกับต่างประเทศทั้งหมด คิดเป็นมูลค่ากว่า 10,000 ล้านบาทต่อปี ทำให้สูญเสียเงินตราออกนอกประเทศเป็นจำนวนมาก ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และได้หวันต่างก็มีศูนย์ซ่อมอากาศยานเป็นของตนเองมานานแล้ว

กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานแรกที่นำอากาศยานมาใช้งานเมื่อ 90 ปีมาแล้ว ตั้งแต่เครื่องบินใบพัดจนถึงเครื่องบินไอพ่น ในปัจจุบันโดยวางกำลังเครื่องบินรบไว้ ณ กองบินต่าง ๆ ทั่วประเทศ มีอากาศยานมากกว่า 300 เครื่อง สำหรับการซ่อมบำรุงมีขีดความสามารถซ่อมใหญ่เครื่องบินและเฮลิคอปเตอร์ได้หลายแบบ ซึ่งขีดความสามารถการซ่อมบำรุงอากาศยานที่มีในปัจจุบันมีมากกว่าปริมาณอากาศยานที่กองทัพอากาศมีอยู่ กระทรวงคมนาคมและกองทัพอากาศได้เล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้นำเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อขอความเห็นชอบในการจัดตั้งบริษัทเพื่อดำเนินกิจการซ่อมอากาศยานเป็นส่วนรวม ซึ่งต่อมากลางคณะรัฐมนตรีมีมติปัจจุบันมีทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาท โดยสัดส่วนการลงทุนระหว่างสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) 51 % , กองทัพอากาศ 49 % และบริษัท ฯ ได้เปิดดำเนินการ เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2547 ขณะนี้มีพนักงานปฏิบัติงานอยู่ 563 คน โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ณ อาคาร 4465 ดอนเมือง กรุงเทพฯ ซึ่งได้ทำพิธีเปิดไปแล้วเมื่อ 29 มกราคม 2547 และให้บริษัท ที่จัดตั้งขึ้นจะต้องเป็นศูนย์ซ่อมอากาศยานที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อจูงใจให้ต่างประเทศ ส่งอากาศยานมาซ่อมในศูนย์ซ่อมในประเทศไทย โดยคำนึงถึงการใช้ประโยชน์ทรัพย์สิน และบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.4.1 นโยบายคุณภาพบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

“ บริษัทอุตสาหกรรมการบิน จำกัด มุ่งมั่นจะซ่อมบำรุงอากาศยานและบริการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยให้คำนึงถึงความปลอดภัยในการสมควรเดินทางอากาศ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความปลอดภัยในทรัพย์สินของลูกค้าและบริษัทฯ ภายใต้

กฎหมายและกฎระเบียบด้านความปลอดภัยของกรมการบินพลเรือน รวมถึงข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บรรลุความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า พร้อมทั้งจะปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในระดับโลก”

2.4.2 วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์กลางการให้บริการซ่อมบำรุงอากาศยานครบวงจร ในระดับมาตรฐานสากลในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

2.4.3 พันธกิจ

มุ่งมั่น พัฒนา และปรับปรุง ซึ่ความสามารถในการให้บริการการซ่อมบำรุงอากาศยานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของลูกค้า ในระดับมาตรฐานสากล

2.4.4 เป้าหมายคุณภาพ

1. เป็นบริษัทที่ได้รับความเชื่อมั่นจากลูกค้า โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก
2. ไม่มีการร้องท้วงติงในด้านผลิตภัณฑ์และบริการจากลูกค้า
3. บริษัทฯ สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการให้ลูกค้าทันเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาทุกครั้ง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สังกร รักชูชื่น (2540) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 จำนวน 123 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 แสดงพฤติกรรมผู้นำโดยรวม มิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 อยู่ในระดับมาก 3) โดยภาพรวมพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณาเป็นมิติพบว่า มิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษาเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

ประภัศสร หุ่นแก้วชมภู (2544) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความเป็นจริง และความคาดหวังตามการรับรู้ของกรรมการ โรงเรียน ในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ กรรมการโรงเรียน และผู้แทน ครู โรงเรียนละ 11 คน รวม 176 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก และกรรมการโรงเรียนให้ความสำคัญพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนเป็นอันดับแรก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความเป็นจริง และความคาดหวัง ตามการรับรู้ของกรรมการโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นทั้งความเป็นจริงและความคาดหวังของพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความเป็นจริง และความคาดหวัง จำแนกตามกลุ่ม อาชีพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเป็นกรรมการ และขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กัญญา พิรพัฒนานันท์ (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเป็นหัวหน้าระดับต้น 9 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 300 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานในด้านผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ที่ระดับต่ำ ระดับของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและจิตใจอยู่ที่ระดับปานกลาง ส่วนในด้านการคงอยู่มีระดับสูง พฤติกรรมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อดทน อดกลั้น และสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้ของพนักงานในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดี การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดี 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานและจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดี 4) ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดี

พรณทิพา แพทย์พิทักษ์ (2548) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากร โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาดุสิตกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูจำนวน 169 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปริมปราง พรหมมาณพ (2549) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 176 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับที่สูง ระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พฤติกรรมปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ระดับปานกลาง 2) เพศและสถานภาพที่มีความแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) อายุมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถคาดการณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน ได้ ร้อยละ 23.3

ชนันดา โชติแดง (2550) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแลกเปลี่ยนอยู่ที่ระดับสูง ภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ที่ระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึก อยู่ที่ระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่อเนื่องอยู่ที่ระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานอยู่ที่ระดับสูง 2) อายุต่างกันทำให้มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แบบเปลี่ยนแปลง แบบปล่อยตามสบาย ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานสังคมและด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง และด้านความรู้สึก สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 38.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ญาณธิปปี คำวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่องลักษณะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลแม่เหียะ จังหวัดเชียงใหม่กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลตำบลแม่เหียะ จำนวน 86 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ลักษณะของผู้นำตามการรับรู้ของพนักงานในภาพรวม พนักงานรับรู้ลักษณะผู้นำเพียง 2 แบบ คือ ลักษณะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย คิดเป็นร้อยละ 81.2 และลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 1.2 และ 2) ระดับความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลแม่เหิยะ ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง คือ ด้านความรู้สึก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ด้านการรับรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

บุญเดือน กามินี (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี จำนวน 245 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

มธุมนต์ แคมเทอร์เรนซ์ (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานและผู้บริหาร จำนวน 285 คน

การศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับสูง ต่อมาคือ รูปแบบภาวะผู้เชิงปฏิรูป ผู้นำบารมี และผู้นำแบบมุ่งงาน ตามลำดับ สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่จะคงอยู่ต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำแบบมุ่งงานและบารมี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยม ด้านความทุ่มเทการทำงาน และด้านที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ส่วนรูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน

จำกัด ได้นำบทสรุป หลักการและงานวิจัยของแต่ละท่านมาใช้เป็นฐานกำหนดขอบเขตเนื้อหา และ กรอบแนวคิดของการศึกษารั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมผู้บริหารโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ พฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ เฮาส์และคณะ แบ่งพฤติกรรมของผู้นำ เป็น 4 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ 2) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยนำด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมาใช้ใน การศึกษา เพราะเป็นส่วนสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดและทฤษฎี ของ Neal and Northcftit แบ่งออกเป็น 1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม 2) ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด โดยมีขั้นตอนดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร คือ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด จำนวน 563 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 234 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรของทาโร่ ยามาเน่ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น. 45) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนด n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรที่จะศึกษา

e คือ ค่าความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดเป็น 0.5

$$\begin{aligned} n &= \frac{563}{1+563(0.05)^2} \\ &= 233.85 \approx 234 \text{ คน} \end{aligned}$$

3. ศึกษาเฉพาะบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด สำนักงานที่ตั้งอยู่ดังนี้

1. สำนักงานใหญ่ดอนเมือง จ.กรุงเทพมหานคร
2. สำนักงานที่อำเภอตากลิ จ. นครสวรรค์
3. สำนักงานที่อำเภอกำแพงแสน จ.นครปฐม
4. สำนักงานที่อำเภอโคกกระเทียม จ.ลพบุรี

4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ทำการศึกษาได้เลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบ่งระดับชั้น (Stratified Sampling) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น. 59) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนพนักงานและกลุ่มตัวอย่าง

ที่ตั้งหน่วยงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร	268	47.44	$\frac{268}{563} \times 234 = 111$
อ.ตากลิ จ.นครสวรรค์	200	35.47	$\frac{200}{563} \times 234 = 83$
อ.กำแพงแสน จ.นครปฐม	53	9.40	$\frac{53}{563} \times 234 = 22$
อ.โคกกระเทียม จ.ลพบุรี	42	7.69	$\frac{42}{563} \times 234 = 18$
รวม	563	100.00	234

ที่มา : แผนกทรัพยากรมนุษย์ บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อัตราเงินเดือน รายได้และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ในด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกตอบให้คะแนน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น. 74) ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม 2) ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกตอบให้คะแนน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น. 74) ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการศึกษาของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การอภิปรายผลจากการคำนวณ โดยสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น. 75) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์แสดงการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

ค่า r ที่ได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าหากค่า r มีค่ามากกว่า 0 จะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ถ้า r มีค่าน้อยกว่า 0 จะเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ มีเกณฑ์ในการวัดค่าดังนี้ (นริศรา ภูระหงษ์, 2554)

$r \geq 0.80$ หรือ $r \leq -0.80$ มีความสัมพันธ์มาก

$0.50 < r < 0.80$ หรือ $-0.80 < r < -0.50$ มีความสัมพันธ์ปานกลาง

$-0.50 \leq r \leq 0.50$ มีความสัมพันธ์น้อย

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลของแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามของคุณสังกร รักชูชื่น
2. นำแบบสอบถามที่ได้จากการพัฒนา ไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดย ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และขอคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน
3. ทำการทดสอบเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทอื่นที่ไม่ใช่กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น
4. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดสอบ และการปรับปรุงไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และรวบรวมเก็บแบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 234 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	0.744
ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร	0.813
ค่ารวม	0.878

3.3.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. ใช้ค่า Independent Samples t-test ทดสอบและเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม
3. ใช้ค่า F-test ทดสอบและเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)
4. วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ของสมมติฐานที่ 2

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้เสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้และประสบการณ์ทำงาน แสดงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ของสมมติฐานที่ 2



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษานี้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	วิธีการทดสอบรายคู่ (Least Significant Difference)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
Df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อัตราเงินเดือนและประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	187	79.91
หญิง	47	20.09
รวม	234	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	17	7.26
25-35 ปี	91	38.89
36-45 ปี	55	23.50
46 ปีขึ้นไป	71	30.34
รวม	234	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	27.35
ปริญญาตรี	166	70.94
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.71
รวม	234	100.00
4. สถานภาพ		
โสด	65	27.78
สมรส/อยู่ด้วยกัน	159	67.95
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	4.27
รวม	234	100.00
5. อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	18	7.69
10,001-20,000 บาท	84	35.90
20,001- 30,000 บาท	56	23.93
มากกว่า 30,000 บาท	76	32.48
รวม	234	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	18	7.69
ตั้งแต่ 1-3 ปี	54	23.08
มากกว่า 3-5 ปี	48	20.51
5 ปีขึ้นไป	114	48.72
รวม	234	100.00

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายผลวิเคราะห์ถึงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จำนวน 234 คน ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 79.91 และเป็นเพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.09

2. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.26 เป็นพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 เป็นพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และเป็นพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.34 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี ขึ้นไป รองลงมา อายุ 46 ปี และอายุ 36-45 ปี ตามลำดับ

3. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 27.35 เป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 70.94 และเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มักมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และรองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

4. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 เป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 67.95 และเป็นพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รองลงมาโสด ตามลำดับ

5. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 เป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 เป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ

23.93 และเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 32.48 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท รองลงมา มากกว่า 30,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ตามลำดับ

6. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1-3 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 คน เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3-5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 และเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 48.72 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป รองลงมา 1-3 ปี และมากกว่า 3-5 ปี ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แสดงค่าเฉลี่ยนำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ในด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	\bar{x}	S.D	ระดับความสำคัญ
ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.93	0.902	มาก
สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน	3.83	0.870	มาก
มีสัมพันธภาพในการบริหารงาน	3.91	0.888	มาก
มีการกระจายอำนาจในการบริหาร	3.86	0.966	มาก
รับฟังและปรึกษาหารือกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.91	1.046	มาก
รวมด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	3.89	0.756	มาก

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยกับข้อความที่ใช้ในการวัดการมีอยู่ของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ในระดับมาก ซึ่งตีความได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนที่ปรากฏอยู่ในองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่อง (1) ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (2) รับฟังและปรึกษาหารือกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ (3) มีสัมพันธภาพในการบริหารงาน (4) มีการกระจายอำนาจในการบริหาร และ (5) สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93, 3.91, 3.91, 3.86, 3.83 ตามลำดับ ซึ่งได้ผลของค่าเฉลี่ยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 3.84 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรงได้รับการพัฒนาในเรื่องการจัดการฝึกอบรม คุณาน และศึกษาต่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการปรับกระบวนการบริหารงาน การสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม เป็นมิตรกับผู้ใช้บังคับบัญชา เข้าหาง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ที่ตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชาที่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	\bar{x}	S.D	ระดับความสำคัญ
ท่านพร้อมจะทำตามนโยบายบริษัท	4.16	0.857	มาก
ท่านพูดกับผู้อื่นว่าบริษัทนี้เป็นที่ทำงานที่ดี	4.07	0.810	มาก
ท่านมีความเต็มใจร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.12	0.969	มาก
ท่านมีค่านิยมเดียวกับบริษัท	4.03	0.903	มาก
ท่านคิดว่าการบริหารงานบริษัทมีความเหมาะสม	3.89	0.964	มาก
รวมด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	4.05	0.741	มาก

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยกับข้อความที่ใช้ในการวัดการมีอยู่ของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ในระดับมาก ซึ่งตีความได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมที่ปรากฏอยู่ในองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นหัวข้อจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่อง (1) ท่านพร้อมจะทำตามนโยบายบริษัท (2) ท่านมีความเต็มใจร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ (3) ท่านพูดกับผู้อื่นว่าบริษัทนี้เป็นที่ทำงานที่ดี (4) ท่านมีค่านิยมเดียวกับบริษัท และ (5) ท่านคิดว่าการบริหารงานบริษัทมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16, 4.12, 4.07, 4.03, 3.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความ
เต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	\bar{x}	S.D	ระดับความสำคัญ
บ่อยครั้งท่านจะไม่หยุดทำงานจนกว่างานจะเสร็จ	3.71	0.984	มาก
ท่านพยายามทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	3.69	1.019	มาก
ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	3.30	1.063	ปานกลาง
ท่านยินดีทุ่ม เต็มใจทำงานทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน	3.65	0.962	มาก
ท่านจะไม่หลีกเลี่ยงงานอื่นแม้จะไม่ได้อยู่ในความ รับผิดชอบ	3.72	0.882	มาก
รวมด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.61	0.810	มาก

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยกับข้อความที่ใช้ในการวัดการมีอยู่ของ
ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับมาก ซึ่ง
ตีความได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่
ปรากฏอยู่ในองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อจะพบว่า กลุ่ม
ตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่อง (1) ท่านจะไม่หลีกเลี่ยงงานอื่นแม้จะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ (2)
บ่อยครั้งท่านจะไม่หยุดทำงานจนกว่างานจะเสร็จ (3) ท่านพยายามทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งาน
สำเร็จลุล่วง (4) ท่านยินดีทุ่ม เต็มใจทำงานทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน และ (5) ท่านยินดีทำงาน
ล่วงเวลาโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72, 3.71, 3.69, 3.65, 3.30
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	\bar{x}	S.D	ระดับความสำคัญ
ท่านรู้สึกว่าจะรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อบริษัท	4.06	0.857	มาก
ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีคนอื่นวิจารณ์บริษัท	4.06	0.898	มาก
ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.20	0.878	มาก
ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างให้บริษัทคงอยู่ต่อไป	4.22	0.854	มากที่สุด
ท่านผูกพันกับบริษัทจนไม่คิดจะย้ายไปอยู่ที่อื่น	4.19	0.977	มาก
รวมด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.15	0.758	มาก

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยกับข้อความที่ใช้ในการวัดการมีอยู่ของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในระดับมาก ซึ่งตีความได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ที่ปรากฏอยู่ในองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่อง (1) ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างให้บริษัทคงอยู่ต่อไปในระดับมากที่สุด (2) ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท (3) ท่านผูกพันกับบริษัทจนไม่คิดจะย้ายไปอยู่ที่อื่น (4) ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีคนอื่นวิจารณ์บริษัท และ (5) ท่านรู้สึกว่าจะรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22, 4.20, 4.19, 4.06, 4.06 ตามลำดับ ซึ่งผลที่ได้ของค่าเฉลี่ยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทิพา แพทย์พิทักษ์ ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า 1) ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก 2) ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก และ 3) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก และในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เนื่องจาก มีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ยึดมั่นในระเบียบวินัย มีจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ความแตกต่างของเพศของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent Samples t-test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานที่ 1.1 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เพศ	N	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	187	3.96	0.649	1.118	0.265
หญิง	47	3.84	0.855		
รวม	234				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีค่า Sig. เท่ากับ 0.256 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 หมายความว่า ความแตกต่างของเพศของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ความแตกต่างของอายุของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.646	3	2.215	4.807	0.003*
ภายในกลุ่ม	105.985	230	0.461		
รวม	112.630	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างมีแหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 หมายความว่า ความแตกต่างของอายุของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.72	3.78	3.97	4.16
ต่ำกว่า 25 ปี	3.72	-	0.06	0.25	0.44*
25-35 ปี	3.78		-	0.19	0.38*
36-45 ปี	3.97			-	0.19
46 ปีขึ้นไป	4.16				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 46 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มอายุ 25-35 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 ความแตกต่างของระดับการศึกษาของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.462	2	0.231	0.476	0.622
ภายในกลุ่ม	112.168	231	0.486		
รวม	112.630	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ระดับการศึกษาของของกลุ่มตัวอย่างมีแหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.622 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นก็คือปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 หมายความว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ความแตกต่างของสถานภาพของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานที่ 1.4 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.586	2	1.293	2.714	0.068
ภายในกลุ่ม	110.044	231	0.476		
รวม	112.630	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างมีแหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 หมายความว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ความแตกต่างของอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.390	3	2.463	5.384	0.001*
ภายในกลุ่ม	105.240	230	0.458		
รวม	112.630	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ช่วงอัตราเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่างมีแหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นก็คือ

ยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 หมายความว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีช่วงอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน เป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	อัตราเงินเดือน			
		น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
		4.01	3.81	3.77	4.18
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.01	-	0.20	0.24	0.17
10,001-20,000 บาท	3.81		-	0.04	0.37*
20,001-30,000 บาท	3.77			-	0.41*
มากกว่า 30,000 บาท	4.18				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามช่วงอัตราเงินเดือนของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรตามอัตราเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จะให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยมากกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท

สมมติฐานที่ 1.6 ความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-Way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน หลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.262	3	0.754	1.571	0.197
ภายในกลุ่ม	110.368	230	0.480		
รวม	112.630	233			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีแหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.197 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นก็คือปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6 หมายความว่า ความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

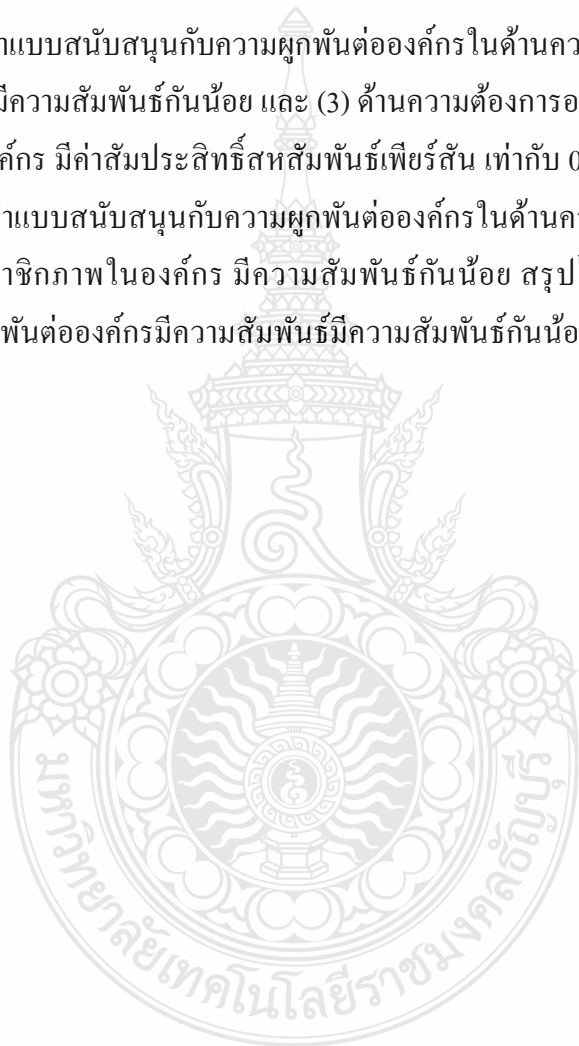
ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและคำนิยาม	0.386	0.000**	มีความสัมพันธ์กันน้อย
ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.246	0.000**	มีความสัมพันธ์กันน้อย
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.337	0.000**	มีความสัมพันธ์กันน้อย
รวมความผูกพันต่อองค์กร	0.355	0.000**	มีความสัมพันธ์กันน้อย

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person Correlation Coefficient) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.355 ค่า Sig.

เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า (1) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.386 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมมีความสัมพันธ์กันน้อย (2) ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.246 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กันน้อย และ (3) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.337 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์กันน้อย สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ผู้ศึกษาสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-35 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

ในด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยกับข้อความที่ใช้ในการวัดการมีอยู่ของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ในระดับมาก ซึ่งตีความได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนที่ปรากฏอยู่ในองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่อง (1) ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (2) รับฟังและปรึกษาหารือกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ (3) มีสัมพันธภาพในการบริหารงาน (4) มีการกระจายอำนาจในการบริหาร และ (5) สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยกับข้อความที่ใช้ในการวัดการมีอยู่ของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ในระดับมาก ซึ่งตีความได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมที่ปรากฏอยู่ในองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นหัวข้อจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่อง (1) ท่านพร้อมจะทำตามนโยบายบริษัท (2) ท่านมีความเต็มใจ

ร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ (3) ท่านพูดกับผู้อื่นว่าบริษัทนี้เป็นที่ทำงานที่ดี (4) ท่านมีค่านิยมเดียวกับบริษัท และ (5) ท่านคิดว่าการบริหารงานบริษัทมีความเหมาะสม

ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยกับข้อความที่ใช้ในการวัดการมีอยู่ของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับมาก ซึ่งตีความได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่ปรากฏอยู่ในองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่อง (1) ท่านจะไม่หลีกเลี่ยงงานอื่นแม้จะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ (2) บ่อยครั้งที่ท่านจะไม่หยุดทำงานจนกว่างานจะเสร็จ (3) ท่านพยายามทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง (4) ท่านยินดีทุ่ม เต็มใจทำงานทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน และ (5) ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยกับข้อความที่ใช้ในการวัดการมีอยู่ของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในระดับมาก ซึ่งตีความได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ที่ปรากฏอยู่ในองค์กรนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่อง (1) ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างให้บริษัทคงอยู่ต่อไป ในระดับมากที่สุด (2) ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท (3) ท่านผูกพันกับบริษัทจนไม่คิดจะย้ายไปอยู่ที่อื่น (4) ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีคนอื่นวิจารณ์บริษัท และ (5) ท่านรู้สึกว่าจะรักภักดี เชื่อสัจย์ต่อบริษัท

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ความแตกต่างของเพศของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ในการทดสอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีค่า Sig. เท่ากับ 0.256 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 หมายความว่า ความแตกต่างของเพศของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ความแตกต่างของอายุของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ในการทดสอบ พบว่า ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างมีแหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 หมายความว่า ความแตกต่างของอายุของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 46 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุที่ต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มอายุ 25-35 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 ความแตกต่างของระดับการศึกษาของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ในการทดสอบ พบว่า ระดับการศึกษาของของกลุ่มตัวอย่างมีแหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.622 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 หมายความว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ความแตกต่างของสถานภาพของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ในการทดสอบ พบว่า สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างมีแหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 หมายความว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ความแตกต่างของอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ในการทดสอบ พบว่า ช่วงอัตราเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่างมีแหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นก็คือ ยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 หมายความว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรตามอัตราเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จะให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยมากกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท

สมมติฐานที่ 1.6 ความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ในการทดสอบ พบว่า ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีแหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.197 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6 หมายความว่า ความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.355 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า (1) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.386 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมมีความสัมพันธ์กันน้อย (2) ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.246 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กันน้อย และ (3) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.337 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์กันน้อย สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด ดังนี้

5.2.1 จากการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพและประสบการณ์ทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพและประสบการณ์ทำงาน เนื่องจาก 1) เพศของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ที่ซึ่งเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในด้านการซ่อมบำรุงอากาศยาน ส่วนพนักงานเพศหญิงก็จะอยู่ในส่วนของการปฏิบัติงานในสำนักงานที่ซึ่งไม่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน ทำให้ในเรื่องของเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน 2) ในระดับการศึกษาจะเห็นว่า ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี งานที่พนักงานได้รับมอบหมายในส่วนใหญ่จะตรงกับความรู้และความสามารถที่ตนเองศึกษามาในระดับดังกล่าว ทำให้ในเรื่องของระดับการศึกษา

พนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน 3) สถานภาพของพนักงานส่วนใหญ่ จะสมรส/อยู่ด้วยกัน จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังกักร รักชูชื่น (2540) ที่ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ในเขตการศึกษา 3” พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพและประสบการณ์ทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน เพราะบุคลากรของสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ในเขตการศึกษาให้ความเห็นว่า เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องจาก การทำงานเป็นการทำงานในรูปแบบเดิม ๆ ยังไม่มีอะไรแปลกใหม่มาก และในเรื่องของอายุ กับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุของพนักงานเพิ่มมากขึ้นก็ต้องการเงินเดือนมากขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเอง หรือความมั่นคงทางอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ดังนั้นอายุของพนักงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านของอัตราเงินเดือน ถ้าพนักงานได้รับเงินเดือนที่ตนพึงพอใจให้เหมาะสมกับซึ่งการดำรงชีวิตประจำวันแล้วก็จะมีความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกันยา พิศพัฒนานันท์ (2546) ที่ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน เพราะเนื่องจากพนักงานต้องการอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตประจำวัน และมองว่าถ้าอายุมากขึ้นก็ต้องได้รับเงินมากขึ้นเช่นเดียวกันเพื่อความมั่นคงในชีวิต

5.2.2 จากการศึกษาพบว่า สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นด้วยกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ในระดับมาก โดย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากกับหัวข้อ (1) ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (2) รับฟังและปรึกษารื้อกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ (3) มีสัมพันธภาพในการบริหารงาน (4) มีการกระจายอำนาจในการบริหาร และ (5) สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนในเรื่องของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้น พบว่า 1) ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความ

เชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมมีความสัมพันธ์กันน้อย 2) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กันน้อย และ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์กันน้อย และ 4) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนจะมีลักษณะ มีความเป็นมิตรให้ความใส่ใจความเป็นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเสมอภาคกัน ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสังกร รักษูชื่น (2540) ที่ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3” พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 เนื่องจากผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดได้นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาใช้ คือการให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับพรณทิพา แพทย์พิทักษ์ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้บริหารของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้ดำเนินนโยบายศึกษาธิการจังหวัดมาใช้ คือการให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและใส่ใจในเรื่องของอายุและอัตราเงินเดือนของพนักงาน เพราะจากการศึกษาพบว่า อายุและอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน เนื่องจากอายุของพนักงานเพิ่มมากขึ้นก็ต้องการเงินเดือนมากขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

5.3.2 ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมแบบสนับสนุนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ได้นั้น มีความสัมพันธ์น้อย ดังนั้นจึงควรศึกษารูปแบบของพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์แบบอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์มากขึ้น เพื่อนำไปเสนอผู้บริหารระดับสูง

5.4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเจาะจงกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา หรือประเภทของพนักงานที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

5.4.3 วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ไม่ควรใช้แบบสอบถาม ควรเข้าไปอยู่ในองค์กรร่วมกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก



บรรณานุกรม

- กันยา พีรพัฒนานันท์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการตลาด บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กิตติ ตยัคคานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : เพลวอักษร.
- เกรียงไกร จันทะวงษ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท สุรพลฟู๊ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขา บินทร์บุรี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพงษ์ เฟื่องพุ่ม. (2554). ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยาม อิตาซิเอลลิเวเตอร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชนันดา โชติแดง. (2550). ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รายงานการวิจัย คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ญาณธิปปี คำวิเศษ. (2551). ลักษณะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลแม่เหียะจังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ทองใบ สุกชารี. (2543). เอกสารคำสอนรายวิชา ภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธงชัย ถาวร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาชั้นเพื่อฐานในจังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่
14. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญวิซเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิตดา ศรีหานาม. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร :
ศึกษาเฉพาะ กรณี บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นริศรา ภูระหงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของธุรกิจที่มีผลต่อการเปิดเผยข้อมูลของ
บริษัทที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นิธิพรรณ พิทักษ์. (2553). ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับ
บังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทพลาสติกอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- บุญเตือน กามินี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ปริมปราง พรหมมาณพ. (2549). ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของ
หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม : โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรมภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประภัสร์ จงสงวน. (2546). คนเด่น. วารสารนักบริหาร, 23(2), (มกราคม-มิถุนายน), 3-5.
- ประภัสสร หุ่นแก้วชมพู. (2544). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความเป็นจริงและความ
คาดหวังตามการรับรู้ของกรรมการโรงเรียน ในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิภาพของทีมที่แตกต่างกัน กรณีศึกษา บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พรรณทิพา แพทย์พิทักษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนคร. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พีรวัตร เนตรสุวรรณ. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทพีคิว เคมิคอลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2540). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มธุมนต์ แคนเทอร์เรนซ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC. (โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มณฑนา อินทุสมิต. (2545). ความเข้าใจพฤติกรรมสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิผล. (โครงการปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2541). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ผู้แปล. พฤติกรรมองค์การ. (2555). พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership). วารสาร สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 28 (มกราคม-มิถุนายน 2545), 31-48.
- วิมลศิริ บุญมานะ. (2548). พฤติกรรมผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- วรนุช ทองไพบูลย์. (2543). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วารสารณ์ ทับน้อย. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).
- วันทนี ลาภะสิทธิคุณกุล. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถการ.
- วิไล จิระพาณิชย์. (2541). ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกา ในประเทศไทย : กรณีศึกษา บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตเคมี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศักดิ์ไทย สุรกิจ. (2545). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สังกร รัชชชีน. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ในเขตการศึกษาเขต 3. (ศึกษามหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement). วารสารการบริหารคน, 27 (3/2549).
- สุขใจญา เกศศิริตระกูล. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). ผู้นำองค์กร ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดงานบุคคลนันทบุรี).
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมคิด บางโม. (2545). องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมชีน นาคพลั้ง. (2547). **ความมุ่งมั่น ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทอิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด.** (ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การติดต่อสื่อสารขององค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2546). **การสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเพื่อการได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ.** วารสารนักบริหาร, 33(2), (มกราคม-มิถุนายน).
- อาจรี นาคศุภรังสี. (2540). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในโรงแรม.** (วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อนุสรณ์ ก้องทอง. (2554). **ภาวะผู้นำแบบบารมี แรงจูงใจภายในตนเองของผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจของทีมบริหารสหกรณ์การเกษตรระดับปทุมกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนในโครงการจัดตั้งสันติบาดสหกรณ์จังหวัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ. (2551). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Gubman, E.L. (2003). **Increasing and measuring engagement.** Retrieved from <http://www.Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html>
- House, Robert J.& Mitchell, T.R. (1974). Path-goal theory of leadership. **Journal of Contemporary Business 3.**
- Mowday. R.T. Poeter. L.W. & Steers. R. M. (1982). **Employee - Organization Linkages: The Psychology of Commitment. Absenteeism and Turnover.** New York: Academic Press.
- Richard, D, & Engle, S, (1986). **After the vision: suggestion to corporate visionaries and vision champions.** In J.D. adams. (ED.) **Transforming, leadership,** Alexandral.VA: Miles River.
- Schultz. D.P. & S.E. Shultz. (1998). **Psychology and Work Today : An introduction to Industrial and Organization Psychology.** 7th ed. New Jersey. Prentice Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Spector, P.E. (1996). **Industrial and Organization Psychology**. New York: John Wiley & Son.

Steers, R.M. (1977). **Introduction to Organizational Behavior**. 2nd ed. Glenview, Illinois: Scott, Foresman.



ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมการบิน จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง □ หน้าข้อความซึ่งตรงกับตัวของท่านเอง

เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

อายุ

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี 2) 25-35 ปี
 3) 36-45 ปี 3) 46 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพ

- 1) โสด 2) สมรส/อยู่ด้วยกัน 3) หย่าร้าง/แยกกันอยู่

อัตราเงินเดือน

- 1) น้อยกว่า 10,000 บาท 2) 10,001-20,000 บาท
 3) 20,001-30,000 บาท 4) มากกว่า 30,000 บาท

ประสบการณ์ทำงาน

- 1) น้อยกว่า 1 ปี 2) 1-2 ปี
 3) มากกว่า 3-5 ปี 4) 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามแต่ละข้อ และขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความคิดเห็นของท่านต่อพฤติกรรมผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย ในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยมาก

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน						
1	ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
2	สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน					
3	มีสัมพันธภาพในการบริหารงาน					
4	มีการกระจายอำนาจในการบริหาร					
5	รับฟังและปรึกษาหารือกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามแต่ละข้อ และขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความคิดเห็นของท่านต่อความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม						
6	ท่านพร้อมจะทำตามนโยบายบริษัท					
7	ท่านพุดกับผู้อื่นว่าบริษัทนี้เป็นที่ทำงานที่ดี					
8	ท่านมีความเต็มใจร่วมมือกับบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
9	ท่านมีค่านิยมเดียวกับบริษัท					
10	ท่านคิดว่าการบริหารงานบริษัทมีความเหมาะสม					
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
11	บ่อยครั้งที่ท่านจะไม่หยุดทำงานจนกว่างานจะเสร็จ					
12	ท่านพยายามทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
13	ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน					
14	ท่านยินดีทุ่ม เต็มใจทำงานทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน					
15	ท่านจะไม่หลีกเลี่ยงงานอื่นแม้จะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ					
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร						
16	ท่านรู้สึกว่าจะรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อบริษัท					
17	ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีคนอื่นวิจารณ์บริษัท					
18	ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
19	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างให้บริษัทคงอยู่ต่อไป					
20	ท่านผูกพันกับบริษัทจนไม่คิดจะย้ายไปอยู่ที่อื่น					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายศิวตา กล่อมสุข

ที่อยู่ 1/8 หมู่ 4 ตำบล วันยาว อำเภอ ขลุง จังหวัด จันทบุรี 22110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษามัธยมตอนต้น โรงเรียนเบญจมานุสรณ์
จังหวัดจันทบุรี

พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษามัธยมตอนปลาย โรงเรียนเบญจมานุสรณ์
จังหวัดจันทบุรี

พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี การจัดการ-การจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อปริญญาตรีบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการ-การจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

