



ชื่อเรื่องสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	นางนภาดา คล้อยภยันต์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ทิพชญา พึ่งชาญชัยกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณสำหรับการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.392 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำและความผูกพันในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานและองค์กร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ความผูกพันในองค์กร



INDEPENDENT STUDY TITLE	LEADERSHIP STYLE THAT AFFECTS THE ORGANIZATION COMMITMENT OF EMPLOYEES OF MASS RAPID TRANSIT AUTHORITY OF THAILAND IN BANGKOK
AUTHOR	MRS. NAPADA CLOYPAYANT
DEGREE	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FIELD OF STUDY	BUSINESS ADMINISTRATION
YEAR	2564
ADVISOR	DR. TIPCHAYA PHUNGCHANCHAIKUL

Abstract

The purpose of this research is to study leadership style that affects the organization commitment of employees of Mass Rapid Transit Authority of Thailand in Bangkok. The sample are 400 employees of Mass Rapid Transit Authority of Thailand. The study use questionnaire as a tool to collect data and analyzed data with descriptive statistics, including frequency, percentage, average, standard deviation and tested hypothesis by using multiple regression analysis.

The results indicated that leadership style had a statistically significant effect the organization commitment of employees of Mass Rapid Transit Authority of Thailand in Bangkok with statistical significance at the 0.05 level with Multiple Correlation value at 0.392, demonstrates that leadership style has affects on organization commitment. Therefore, executives at all levels should focus on and strengthen the development of leadership style that appropriate to employees within organization.

Keyword : Leadership Style, Organization Commitment



บทนำ

สืบเนื่องจากสถานการณ์โควิดระบาดในปี 2562 ที่ทำให้หลายประเทศประกาศล็อกดาวน์ส่งผลให้เศรษฐกิจถดถอย ในปี 2565 เศรษฐกิจโลกมีทิศทางขยายตัวต่อเนื่อง ภายหลังจากหลายประเทศใช้นโยบาย Living with Covid เป็นปัจจัยให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจขับเคลื่อนต่อไปได้ สำหรับประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจโลก อาทิ ความตึงเครียดระหว่างรัสเซียและยูเครน รวมถึงนโยบาย Zero Covid ของจีนที่แม้จะเริ่มผ่อนคลายมาตรการล็อกดาวน์บางพื้นที่ แต่อาจก่อให้เกิดการชะงักงันของห่วงโซ่อุปทานการผลิตและการขนส่ง กอปรกับราคาพลังงานยังคงมีแนวโน้มปรับตัวเพิ่มขึ้นและส่งผลให้ต้นทุนสินค้าโภคภัณฑ์ปรับตัวสูงขึ้น จึงอาจจุดรั้งให้กำลังซื้อผู้บริโภคชะลอตัวลงและอาจกดดันให้เศรษฐกิจฟื้นตัวได้ช้า (M Report. (2565))

สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานทางด้านธุรกิจ องค์กรจะต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วตามสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร การสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย มีการวางแผนบริหารจัดการในด้านต่างๆ รวมถึงการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่วางไว้ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ การมีผู้นำที่ดีที่ช่วยดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้อย่างดีก็มีส่วนสำคัญ และมีส่วนทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรอยากอยู่กับองค์กรไปนานๆ อย่างมีความสุข

ในแต่ละองค์กรมักเกิดปัญหาผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถแต่ขาดทักษะในการบริหารจัดการ บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ไม่เกิดความผูกพันในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกดีที่ได้ร่วมงานกัน ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กรในอนาคต



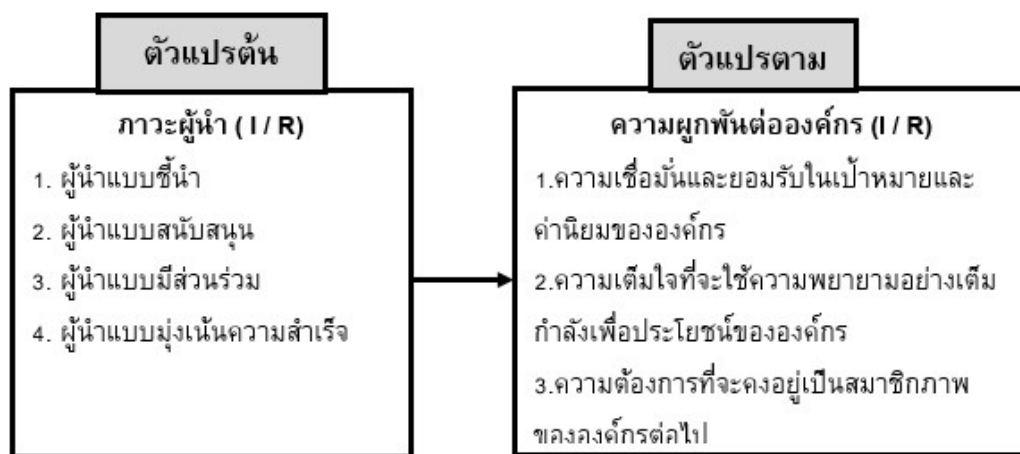
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1. ผู้นำแบบชี้แนะ 2. ผู้นำแบบสนับสนุน 3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4. ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1. ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป



2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

2.1 พนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย จำนวน 1,222 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2565) ที่ดำเนินกิจการเกี่ยวข้องกับการคมนาคมขนส่งด้านรถไฟฟ้า

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ขนาดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ได้เท่ากับ 301.35 หรือได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 301 ราย และเพื่อป้องกันความพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 99 รายรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 400 ราย ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี (Good) ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Comrey and Lee (1992) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา คือ พนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย จำนวน 1,222 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ระหว่างเดือนเมษายน 2565 – สิงหาคม 2565

นิยามศัพท์

พนักงาน หมายถึง บุคลากรหรือลูกจ้างที่ทำงานให้กับการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยที่ได้รับค่าตอบแทนตามสัญญาว่าจ้าง และผ่านการทดลองงาน โดยนับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึง ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม

องค์กร หมายถึง การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยที่ดำเนินกิจการเกี่ยวข้องกับการคมนาคมขนส่งด้านรถไฟฟ้า

ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานตามโครงสร้างขององค์กร ซึ่งมีอำนาจในการดูแล ควบคุม และให้คุณให้โทษแก่พนักงาน ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น และยึดติดต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร ทำให้เกิดการยึดมั่นและเชื่อถือในค่านิยมขององค์กรว่าเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกต่อการทำงานในองค์กร ส่งผลให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานและยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัท
3. เพื่อทราบระดับความผูกพันต่อภาวะผู้นำในแต่ละแบบ และนำมาปรับปรุงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
4. เพื่อนำข้อมูลเบื้องต้นจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

กฤษฎา เขียววัฒนสุข, สุพร อ่อนพุทธา และ สุพรรณษา พักขำ (2561) ได้ให้ความหมายไว้คือ กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลได้รับการยอมรับให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีทักษะความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์ และศิลป์ ในการบังคับบัญชาบุคคลในองค์กร โดยได้แสดงเกณฑ์การวัดไว้ดังนี้คือ

1. ภาวะผู้นำแบบชี้หน้า
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

ส่วนวรากร ถีสุงเนิน (2560) ได้กล่าวถึงความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการอย่างหนึ่งที่ต้องใช้ความสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ที่สลับซับซ้อน โดยผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้กำกับวางแผนและดำเนินการให้มีประสิทธิภาพจากนั้นจึงจัดวางบุคลากรพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์ และสร้างแรงดลใจแก่บุคคลเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ โดยในงานวิจัยได้นำเสนอเกณฑ์การวัดไว้ดังนี้คือ

1. ผู้บังคับบัญชาแบบชี้หน้า
2. ผู้บังคับบัญชาแบบแบบสนับสนุน
3. ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม
4. ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

กฤษฎา เขียววัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา และ สุพรรณษา พักขำ (2561) ได้ให้ความหมายไว้คือ การอุทิศตนในการทำงานของบุคลากรส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดความจงรักภักดีและศรัทธาของบุคลากรที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและองค์กร โดยได้แสดงเกณฑ์การวัดไว้ดังนี้ 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ใน ก า ร ย อ ม รั บ เป้าหมายและค่านิยม 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ 3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงที่จะเป็นสมาชิกภายในองค์กร ส่วนวรากร ถีสุงเนิน (2560) ได้กล่าวถึงความหมายความผูกพันในองค์กรไว้ว่าความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การอย่างเต็มความสามารถ และมีความปรารถนาที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป โดยในงานวิจัยได้นำเสนอเกณฑ์การวัดไว้ดังนี้คือ 1. ความเชื่อมั่นต่อองค์กร 2. การยอมรับในองค์กร 3. ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร 4. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชญา โรจนมงคล (2561) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา บริษัท A งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานเป็นพนักงานบริษัท A เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม พนักงานบริษัท A จำนวน 400 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด 2) การรับรู้ภาวะผู้นำของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานเป็นพนักงานบริษัท A ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ลักษณะทางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์ลักษณะทางกายบุคลิกภาพ ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานภูมิหลัง ทางสังคมและสติปัญญาความรู้ความสามารถตามลำดับ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร และด้านความเต็ม



ใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์กร และ 4) การรับรู้ภาวะผู้นำโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชันวายที่ทำงานเป็นพนักงานบริษัท A ภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = 0.718$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายคู่มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่ซึ่งการรับรู้ภาวะผู้นำลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานมากที่สุด ($r = 0.670$)

Nguyen Hai Thanh and Nguyen Van Quang (2022) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบเสรีนิยมในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษาภาครัฐของเวียดนาม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในหน่วยงานรัฐบาล จำนวน 325 คน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำทั้งสามรูปแบบกับความผูกพันในการทำงานของพนักงานภาครัฐในเวียดนาม โดยความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบการเป็นผู้นำแบบเสรีมีระดับที่สูงกว่า อันเนื่องมาจากพนักงานต้องการทั้งกำลังใจ แรงบันดาลใจ แรงจูงใจ การแบ่งปันวิสัยทัศน์จากผู้นำที่ขอรับการตัดสินใจที่เป็นกลางมากกว่า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น คำถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Check-list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำในองค์กรของพนักงานบริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน คำถามรวมทั้งหมดจำนวน 12 ข้อคำถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ การสอบถามระดับความคิดเห็น



ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ด้าน คำถามรวมทั้งหมดจำนวน 12 ข้อคำถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ การสอบถามระดับความคิดเห็น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องจากผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try out) ในกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) โดยต้องได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ซึ่งในภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.982 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้และเก็บรวบรวมข้อมูลได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำในองค์กร และส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน เพื่อวิเคราะห์สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

1. จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานเป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี



2. จำแนกตามความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในองค์กรอยู่ที่ระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดมีด้วยกัน 2 ด้าน คือ ด้านผู้นำแบบชี้หน้า และด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

3. จำแนกตามความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ที่ระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังเพื่อประโยชน์ขององค์กร

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านผู้นำแบบชี้หน้า ด้านผู้นำแบบสับสนุน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ($R = 0.392$) กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดมีด้วยกัน 2 ด้าน คือ ด้านผู้นำแบบชี้หน้า และด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ซึ่งผลวิจัยได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ วรากร ธีสูงเนิน (2560) ที่ได้กล่าวถึงความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการอย่างหนึ่งที่ต้องใช้ความสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ที่สลับซับซ้อน โดยผู้ที่มีภาวภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้กำกับวางแผน และดำเนินการให้มีประสิทธิภาพจากนั้นจึงจัดวางบุคลากรพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่บุคคลเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้



3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งผลวิจัยได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ วรากร ธีสูงเนิน (2560) ที่ได้กล่าวถึงความหมายความผูกพันในองค์กรไว้ว่าความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และมีความปรารถนาที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านผู้นำแบบชี้แนะ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ($R = 0.392$) กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานบริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำและความผูกพันของพนักงานในองค์กร ซึ่งการมีผู้นำที่ดีนอกจากจะช่วยนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว ผู้นำที่ดียังหมายถึงการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรักและความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร พนักงานในทุก ๆ ส่วนงานมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งแต่ละคนมีอายุ มีความชำนาญ มีความรู้ มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน การมีผู้นำที่สามารถบริหารจัดการความแตกต่างเหล่านี้ได้จะช่วยทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี พนักงานเกิดความภูมิใจในตนเองและเกิดความผูกพันต่อองค์กร การที่พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร จะช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก การบาดานซ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และยังส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายด้วย ดังนั้น การให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้นำให้มีทักษะภาวะผู้นำตามแบบที่พนักงานและองค์กรต้องการจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรยากาศในการทำงานที่ดี พนักงานเกิดความภูมิใจในตนเองและเกิดความผูกพันต่อองค์กร



ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการศึกษาผลการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท รถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.392 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำและความผูกพันในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เกิดความผูกพันในองค์กร โดยการมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและต่อบุคลากร และมีมุมมองในการบริหารจัดการงาน และบุคลากรที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการแนะนำ มีการสนับสนุน มีส่วนร่วมในการทำงาน ดูแลและคอยให้ความช่วยเหลือบุคลากร ให้บุคลากรสามารถวางแผนขั้นตอนของการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการของงานนั้นๆ อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดการยอมรับ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการศึกษาเพียงการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ในครั้งถัดไปจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทำให้ทราบถึงข้อมูลที่มีความครอบคลุมต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน

2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร เช่น ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้นักศึกษามีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และนำมาปรับปรุงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา



บรรณานุกรม

- กฤษดา เขียววัฒนสุข, สุพร อ่อนพุทธา และ สุพรรณษา พักขำ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2561), หน้า 26 และ 28.
- พิชญา โรจนมงคล. (2561). *ภาวะผู้นำกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชันวายกรณีศึกษา บริษัท A*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, บทความย่อ.
- วรากร ถีสุงเนิน. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาสายธุรกิจสุกรของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- Thanh, N. H., & Quang, N. V. (2022). *Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence from Vietnam's Public Sector*. SAGE Open, 12(2), 21582440221094606. (Abstract).