

ภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วน
ราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT THAT AFFECT ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF PERSONNEL IN A GOVERNMENT AGENCY IN NONTHABURI

ธรรพ์ณธร กิตติวุฒิดำรงชัย¹

Thannathon Kittiwuttidumrongchai¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร 5) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 147 ราย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความศรัทธาผู้นำ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านสภาพการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดด้านค่าจ้าง/สวัสดิการ โดยอยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน และ 4) ภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้าง/สวัสดิการและการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ,สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research aims to 1) to study the leadership of personnel in a government agency in Nonthaburi Province 2) to study the working environment of personnel in a government agency in Nonthaburi Province 3) to study their engagement. Toward the organization of personnel in a government agency in Nonthaburi Province 4) Compare the organizational commitment of personnel in a government agency in Nonthaburi Province. According to personal factors variables of personnel 5) To study leadership and work environment that affect organizational commitment of personnel in a government agency in Nonthaburi Province. The sample group used in the research was 142 personnel in a government organization in Nonthaburi Province.

The results found that 1) Overall leadership is at a high level. When considering each aspect, it was found that creating inspiration It has the highest average, followed by faith in leaders, respectively. 2) Working environment. Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that security and safety It was at a high level, followed by working conditions. at a high level and the least in terms of wages/welfare They are at a high level, respectively. 3) Personnel with different genders, ages, education and work experience. They have different overall operational efficiencies. Affecting organizational commitment in a government agency in Nonthaburi Province, are not different and 4) leadership and work environment, including opportunities for career advancement security Wages/Benefits and Motivation It affects the organizational commitment of personnel in a government agency in Nonthaburi Province.

Keywords: Leadership, work environment, organizational commitment

บทนำ

หน่วยงานส่วนราชการทุกหน่วยงานล้วนเป็นหน่วยงานที่สำคัญของประเทศ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารรวมไปถึงบุคลากรระดับปฏิบัติการล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำพาให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้ เพื่อให้ภารกิจขององค์กรดำเนินสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรลาสภาพแวดล้อมในการทำงานล้วนมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการนำพาองค์กรไปตามทิศทางที่กำหนด องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างยิ่งเพื่อธำรงรักษาไว้และสร้างความพึงพอใจในการทำงานจนเกิดเป็นความผูกพันและช่วยให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

“ผู้นำ” ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้และยังคงเป็นเข็มทิศกำหนดทิศทางการทำงานของบุคลากรให้การทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และยังเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรแก่บุคลากรที่เป็นผู้ตามได้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่เป็นผู้นำซึ่งได้รับบทบาทที่สำคัญขององค์กร ผู้นำที่ดียังเป็นปัจจัยในการสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรในองค์กรได้โดยได้รับการแนะนำที่ดี มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรอย่างมากมาย ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร (2009, Robin อังใน จุฑามาศ พจน์สมพงษ์) บุคลากรที่มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความภักดีจึงและทำให้มีความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่ช่วยสร้างสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

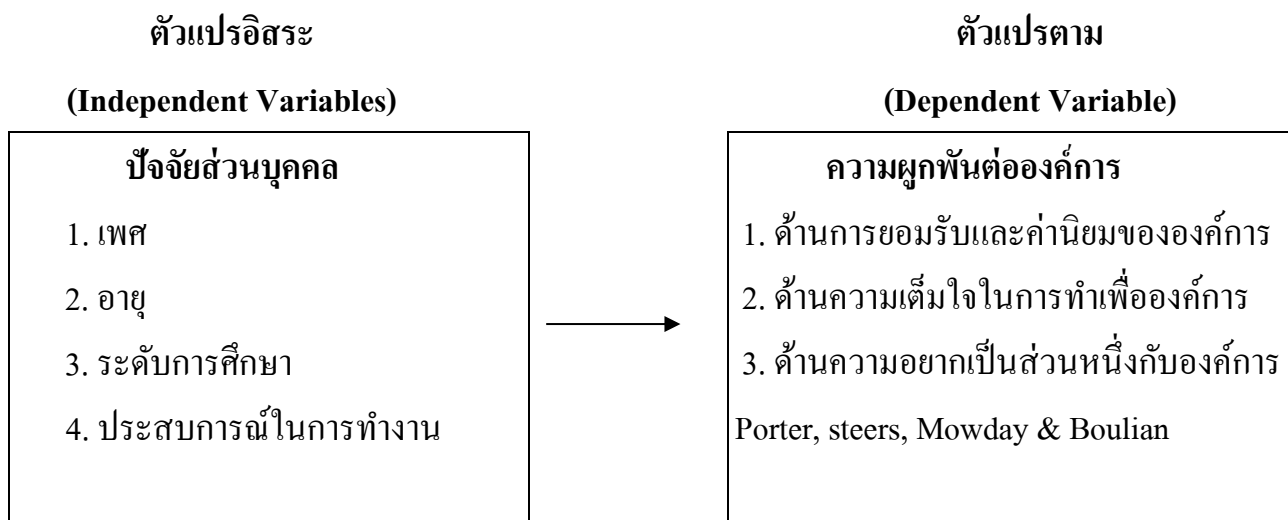
“สภาพแวดล้อมในองค์กร” เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อด้านร่างกายและความรู้สึกเป็นอย่างมาก หากองค์กรมีการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ จะเป็นสิ่งชักจูงให้บุคลากรอยากที่ก้าวเข้ามาทำงานในแต่ละวันและเกิดเป็นความสบายใจจนเกิดเป็นความพึงพอใจและกลายเป็นความผูกพันอีกด้านหนึ่งกับองค์กร อย่างไรก็ตามกรมสรรพากรเป็นส่วนราชการที่ต้องให้บริการแก่ประชาชน ย่อมถูกกดดันจากสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ แน่แน่นอนว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นย่อมประสบพบเจอกับปัญหาในทุกองค์กร ทั้งจากด้านการปฏิบัติงานของผู้นำที่อาจเกิดข้อผิดพลาดในเรื่องต่างๆ เช่น ในปีงบประมาณ 2565

กรมสรรพากรพบการสูญเสียบุคลากรต่อปี มีจำนวน 1,084 คน สาเหตุจากการโอนย้ายจำนวน 146 คน เสียชีวิตจำนวน 22 คน เกษียณอายุจำนวน 489 คน ลาออกจำนวน 425 คนและผิดวินัยจำนวน 2 คน จะเห็นได้ว่าสัดส่วนการลาออกของบุคลากรในกรมสรรพากรนั้นคิดเป็น 39.21 % (แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการมีผู้นำที่ยังไม่มีความพร้อมหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้สูญเสียต้นทุนเพิ่มในการจัดหาบุคลากรใหม่มาทดแทนและยังเสียต้นทุนและเวลาในการจัดการอบรมบุคลากรใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดตามสมมติฐานข้อที่ 1



กรอบแนวคิดตามสมมติฐานข้อที่ 2

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ภาวะผู้นำ (ที่มา : Gardiner ,2006)

ความน่าเชื่อถือ

การสร้างแรงบันดาลใจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ที่มา : Gilmer ,1967)

ความมั่นคงปลอดภัย

ค่าจ้าง/สวัสดิการ

สภาพการทำงาน

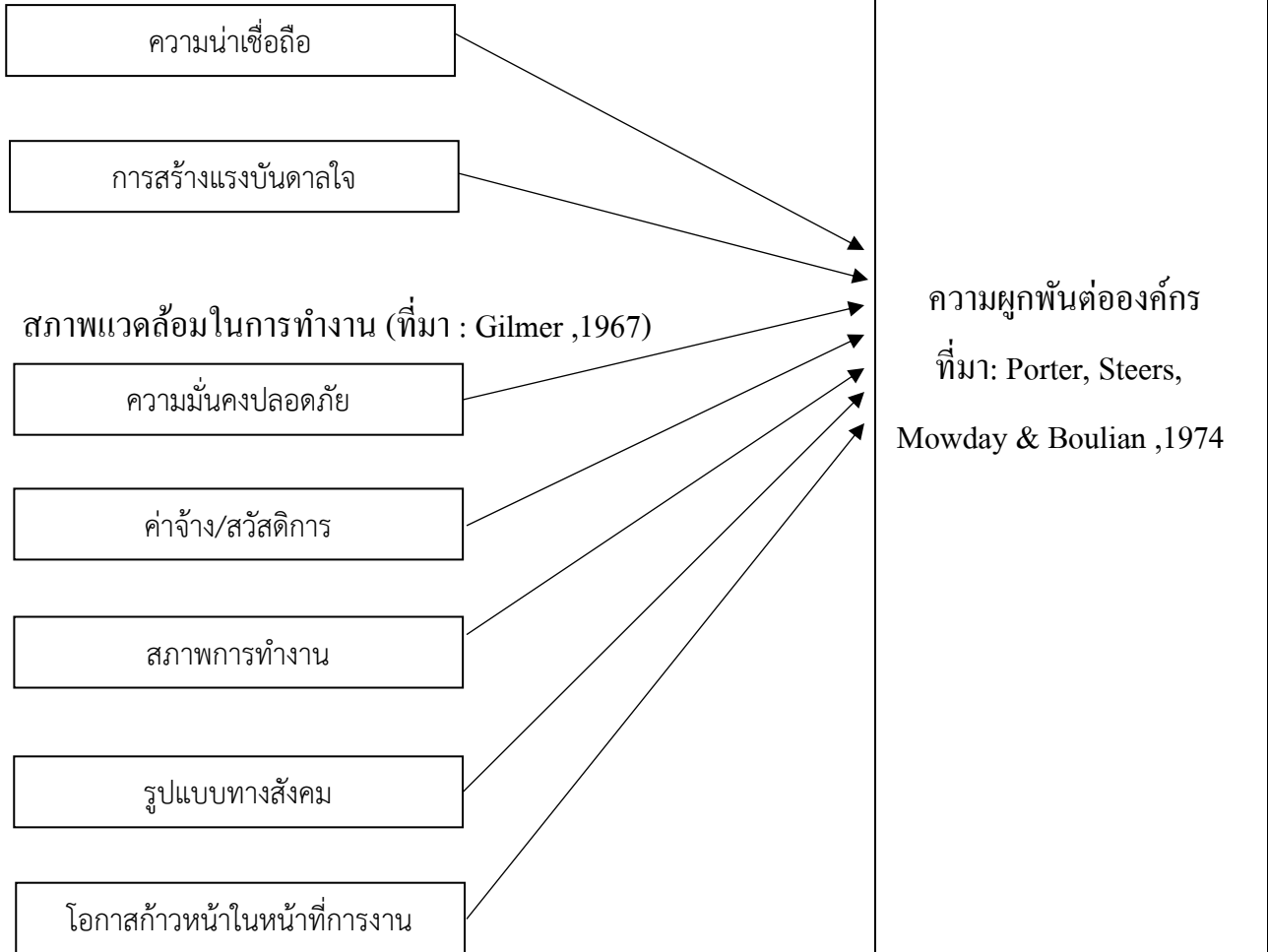
รูปแบบทางสังคม

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)

ความผูกพันต่อองค์กร
ที่มา: Porter, Steers,
Mowday & Boulian ,1974



ระเบียบการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 142 คน

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 147 คน โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเจาะจงและแจกแบบสอบถาม Google Form

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นำแบบสอบถามมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมทั้งกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นเพื่อศึกษาประเด็นดังกล่าวโดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งเป็นแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งลักษณะของคำถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ เป็นลักษณะคำถาม ปลายปิด ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การส่วนราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การส่วนราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในองค์การส่วนราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ สำหรับการพัฒนาศักยภาพของผู้นำและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น โดยคำถามเป็นแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ t-Test, One-Way ANOVA และความถดถอยเชิงพหุคูณ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบผลลัพธ์จากการศึกษาวิจัยถึงภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อทราบผลลัพธ์จากการศึกษาวิจัยถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี 2
3. เพื่อทราบผลลัพธ์จากการศึกษาวิจัยถึงข้อเสนอแนะภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
4. เพื่อนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับสำนักงานในการนำผลลัพธ์ของการศึกษาวิจัยเพื่อไปใช้ประโยชน์สำหรับการทำงาน โดยอธิบายรายละเอียดเพื่อเป็นแนวทางการสร้างความเป็นผู้นำและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หลายองค์กรในภาครัฐที่ได้รับผลกระทบอย่างหนัก เนื่องจากระบบของภาครัฐมีการบริหารที่ค่อนข้างล่าสมัยและไม่ค่อยปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง การบริหารของภาครัฐที่ควรปรับตัวอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดการ (2) ด้านความศรัทธา ในภาครัฐขาดความน่าเชื่อถือ (3) ด้านโครงสร้างอำนาจ 4. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency Leadership theory) ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency theory) สามารถจำแนกออกได้เป็น 7 ข้อ ดังนี้ ด้านความต้องการพนักงาน ด้านลักษณะการตัดสินใจของกลุ่ม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก ด้านแหล่งที่มาของอำนาจ ด้านลักษณะงาน ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านวุฒิภาวะของผู้นำ และด้านวุฒิภาวะของผู้ตาม

นักทฤษฎีหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวคิด ทางผู้วิจัยขอสรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Hersey & Blanchard, 1974)

เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นในตัวคุณลักษณะของผู้ตามที่เป็นตัวแปรสำคัญของสถานการณ์และยังเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของผู้นำ ความพร้อมของผู้ตามมีด้วยกัน 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) ความสามารถที่เหมาะสมกับการทำงาน (2) ความเต็มใจในการทำงาน

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967)

Fred E.Fiedler มีกรอบแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำที่ดีอยู่ที่ความเหมาะสมระหว่างแบบของผู้นำ (Leadreship style) กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Situational demans) และเชื่อว่าแบบของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของคน เปลี่ยนแปลงได้ยากแทนที่จะพยายามหาวิธีการฝึกอบรมให้ผู้บริหารเปลี่ยนรูปแบบจากการเน้นงานไปเน้นคนหรือจากเน้นคนไปเน้นงาน ควรที่จะหาสถานการณ์ที่ลงตัวกับรูปแบบของผู้นำจะทำให้เกิดการใช้รูปแบบภาวะผู้นำ

3) แนวคิดของ House and mitchell (1974)

เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่พัฒนาโดยเฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) พบว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้น และง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานและนำทาง

4) 3 Ts' Leadership ของ การ์ดิเนอร์ (Gardiner, 2006 อ้างถึงใน อนุพันธ์ พูลเพิ่ม, เจริญ สมพงษ์ธรรม, ชารี มณีศรี, 2563)

เป็นการเชื่อมโยงถึงพัฒนาการของทฤษฎีความเปลี่ยนแปลงภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและองค์กร ประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ศรัทธาบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
2. ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์
3. ด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ได้แก่ จิตสำนึกและคุณธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีของ Gilmer (1967 อ้างใน นิภัทร์สร ธรรมสงัรสมิ, 2564) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานและพบว่าสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมีด้วยกันดังนี้ การติดต่อสื่อสาร

ลักษณะสังคมการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย สถานที่ทำงานและการจัดการ สภาพการทำงาน สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ค่าจ้าง การเติบโตในหน้าที่การงาน ความปลอดภัย แนวคิดของ Abraham H. Maslow. (1943) ได้ศึกษาและตั้งทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์พบว่ามนุษย์นั้นมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ความต้องการไหนที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะจบสิ้นไปและความต้องการใหม่ก็จะเข้ามาตามลำดับซึ่งความต้องการในเรื่องต่างๆ

แนวคิดของ Moos (1974 อ้างใน ภาวินี อนุภาพ, 2562) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านมิติด้านสัมพันธภาพ ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตร 2. ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3. ด้านมิติการคงไว้ซึ่งระบบ ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนโยบายต่างๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง มีความปลาบปลื้มและพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากจะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คง อยู่ในองค์กรต่อไป องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน บุญแสวง ชีระภากร (2553) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมา พิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 3 ประการ ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) 2. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) 3. สวัสดิการ (Benefits) ละออ หุตางกูร (2534 อ้างใน ชริสรา กาญจนรัตน์กุล, 2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กรและปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี ที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทน้ำมันเชื้อเพลิงแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ วิภาพร สิงห์บุตร (2561) ได้ศึกษาระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลาง กรมศุลกากร พบว่า ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านคุณลักษณะทาง สังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ด้านค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านองค์การและการจัดการ ตามลำดับ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันของ Steers (1977) จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีปัจจัยที่สำคัญแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) ประสบการณ์การทำงานและความเชื่อมั่นขององค์กรที่สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่พนักงาน (2) ลักษณะงาน (3) ลักษณะบุคคล Steers and Porter ได้เสนอแนวคิดและได้แบ่งความผูกพันออกเป็น 2 แบบ (ณัฐพงษ์ พิธิษณุพงศ์, 2561) ประกอบด้วย (1) ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นพฤติกรรมทางด้านความผูกพันกับองค์กรแบบเลียงไม่ได้ อาจมีภาระผูกพันกับองค์กรบางอย่าง (2) ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจอยากจะเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรและมีทัศนคติด้านบวกกับองค์กร แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et, Al (1979) จากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลมากกว่าความจงรักภักดีเพราะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับองค์กรมากขึ้น ความผูกพันส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการอุทิศตนเพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร ที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นการเชื่อมความคิดของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กรถึงความมีส่วนร่วมในการสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กรจนนำไปสู่ความสำเร็จที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าของตัวเอง ส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรต่อมา และได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ ดังนี้ (1) ด้านการแสดงตน (Identification) (2) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Involvement) (3) ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) แนวคิดและทฤษฎีของ Hewitt Associates (2004, อ้างถึง เทียรศรี บางม่วงงาม, 2562) มีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรและให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในที่ทำงาน บริษัทเชื่อว่าความผูกพันที่มีความสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงานจะช่วยเพิ่มผลิตภาพและความสำเร็จขององค์กรได้

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

พนักงานที่ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน (ร้อยละ 72.5) มีอายุ 26 - 33 ปี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 40.1) ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน (ร้อยละ 69.7) และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน (ร้อยละ 32.4)

2. ด้านภาวะผู้นำ

บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.601) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ด้านด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.641) รองลงมา ด้านด้านความศรัทธาผู้นำ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.655) ตามลำดับ

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.565) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.595) รองลงมา ด้านสภาพการทำงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.573) และน้อยที่สุดด้านค่าจ้าง/สวัสดิการ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.771) ตามลำดับ

4. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.652) โดยพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.647) รองลงมา ด้านความอยากเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.693) และน้อยที่สุด การยอมรับและค่านิยมขององค์กร โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.875)

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี : ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ภาวะผู้นำ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี						
	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	0.014	.203	-	0.067	0.947	-	-
- TotalB5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.464	0.065	0.469	7.104	0.000	0.388	2.579
- TotalB2 ค่าจ้าง/สวัสดิการ	0.218	0.059	0.258	3.705	0.000	0.348	2.874
- TotalB1 ความมั่นคงปลอดภัย	0.161	0.077	0.146	2.100	0.038	0.349	2.868
- TotalA2 การสร้างแรงบรรดาลใจ	0.130	0.057	0.128	2.275	0.024	0.533	1.876
R = .877 R Square = .769 Adjusted R Square = .762 F = 113.742 Sig = 0.000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ด้านภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีพบว่า ภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้าง/สวัสดิการและการสร้างแรงบรรดาลใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ควรโปร่งใสและไม่มีการแบ่งพรรคพวกหรือให้สิทธิพิเศษแก่คนรู้จักเพื่อเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานอย่างไม่เป็นธรรม

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง/สวัสดิการ ควรมีความสมเหตุสมผลกับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและต้องสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและปลอดภัยตามยุคสมัย
4. ภาวะผู้นำ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรให้กำลังใจและสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรแทนการพุดจาด้วยถ้อยคำที่รุนแรงของผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น เพิ่มเติมที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี เช่น ด้านแรงจูงใจ ความเป็นอยู่ เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการวิจัยที่สามารถเก็บข้อมูลของบุคลากรได้อย่างทั่วถึง เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลของภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ได้อย่างครอบคลุม
3. สัมภาษณ์เจาะลึกหรือสนทนากลุ่มกับคนกลุ่มเดิมเพื่อให้รู้ถึงความต้องการของบุคลากรอย่างตรงจุดมากขึ้น ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

รายการอ้างอิง

วิภาพร สิงห์บุตร (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร [วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง]

ณัชทรากานต์ แสนอุบลและคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน). [วารสารรัชต์เกล้า ปีที่ 15 ฉบับที่ 43 กลุ่มที่ 1 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์]

ยุทธพงษ์ จักรคม. (2564). อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. [วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 2]

- อภิชาติ อนันตศักดิ์และคณะ. (2559). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3*. [คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]
- ณัฐวุฒิ ชัยคำ. (2021). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย*. [มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ประเทศไทย]
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2019). *ความผูกพันในองค์กร*. [มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย]
- นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบูลย์. (2559). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่ การพัฒนาอย่างยั่งยืน*. [วารสาร ธุรกิจปริทัศน์]
- ขวัญจิรัชยา ชินโรจน์บวรกุลและสุณี หงษ์วิเศษ. *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสุลากรท่าเรือแหลมฉบัง*. [วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์]
- โมรยา วิเศษศรีม. (2021). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร*. [วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา]
- ณรัชพงศ์ พิธิษณุพงศ์. (2561). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. [วารสาร บริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง]
- กฤติกา เตโช (2565). *อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู* [มหาวิทยาลัยศรีปทุม]
- ลีปกร โรจนจันทร์ (2565). *การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ พนักงานกลุ่มบริษัทพลังงานแห่งหนึ่งในประเทศไทย* [มหาวิทยาลัยมหิดล]
- ลีปกร โรจนจันทร์ (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายใน องค์กรสวนสัตว์ในพระบรมราชูปถัมภ์* [มหาวิทยาลัยมหิดล]
- กาญจนา สุวรรณศิริ (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี* [วารสารคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา]