



ภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม และอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

LEADERSHIP STYLES, FOLLOWERSHIP STYLES AND
MODERATING EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

กุลตรียา ไชยพร^{1*}

Kulteeya Chaiyaporn

กฤษดา เขียววัฒนสุข²

Krisada Chienwattanasook

Received 22 January 2021

Revised 15 February 2021

Accepted 17 February 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (2) ภาวะผู้นำ และภาวะผู้ตาม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (3) อิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม และความผูกพันต่อองค์กร ประชากร คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานประจำในระดับปฏิบัติการของบริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง 219 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation model) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ภาวะผู้นำการกระตุ้นทางปัญญา และภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 95 ผลการวิจัยยังพบอีกด้วย การรับรู้การ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *Corresponding Author, E-mail: Kulteeya_c@mutt.ac.th

² อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี Lecturer, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. E-mail: krisada_c@mutt.ac.th



สนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้ตามและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 92

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The objectives of this research were to study (1) levels of leadership styles, followership styles and organizational commitment (2) relationships between leadership styles, followership styles and organizational commitment and (3) the moderation effects of perceived organizational support on the relationship among leadership styles, followership styles and organizational commitment. The samples were 219 operational-level employees of a garment manufacturer. Using stratified sampling, questionnaire survey was used for data collection tool. The data analysis employed both descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics including partial least squares structure equation modeling using Smart PLS 3.0.

The results indicated that the idealized Influence leadership style, intellectual stimulation leadership style and pragmatic survivor followership style had effects on organizational commitment. The perceived organizational support had moderation effect on the relationship between leadership styles and organizational commitment at the statistically significant level as of .05 with prediction power of 95% Finally, the perceived organizational support had moderation effect on the relationship between followership styles and organizational commitment at the statistically significant level as of .05 with prediction power of 92%

Keywords: Perceived Organizational Support, Leadership Styles, Followership Styles, Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มภายในประเทศถือเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศอยู่ที่อันดับ 4 โดยในเดือนกุมภาพันธ์ 2563 การส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีมูลค่าถึง 573.6 ล้านเหรียญสหรัฐ (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2563) อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมายุทธศาสตร์การส่งออกไทยเริ่มเผชิญกับต้นทุนการผลิตรวมไปถึงค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ผลิตเริ่มย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศใกล้เคียงในภูมิภาคอาเซียน ส่งผลให้ประเทศเหล่านี้กลายเป็นคู่แข่งที่สำคัญของไทย โดยประเทศที่กำลังมีบทบาทสำคัญมากขึ้นอย่างชัดเจน ได้แก่ เวียดนาม และอินโดนีเซีย โดยเฉพาะเวียดนามได้เข้ามามีบทบาทในอุตสาหกรรมการผลิตที่มากขึ้น ด้วยตลาดแรงงานขนาดใหญ่ และมีต้นทุนค่าจ้างที่ไม่สูงมาก ทำให้นักลงทุนต่างชาติจำนวนมากเริ่ม

เข้าไปสร้างฐานการผลิตในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในเวียดนาม ดังนั้นเพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ นอกเหนือไปจากการพัฒนา และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ปรับปรุงกระบวนการจัดการ บริหารต้นทุนการผลิตแล้ว จำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องพัฒนาทักษะและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นต้นทุนหลักของภาคธุรกิจที่ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนให้เกิดความรู้ความชำนาญ

โดยเหตุที่บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของทุกองค์กร ความสำคัญของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นต้นทุนขององค์ความรู้อันจะนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมให้กับองค์กร โดยนิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กร

เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ นับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน และเป็นปัจจัยไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ในทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา จึงมีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านบทบาทของภาวะผู้นำ โดยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับความสนใจในการนำมาศึกษาวิจัยเป็นอย่างมาก เพราะบทบาทของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมในองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรม การประดิษฐ์คิดค้นและความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร ซึ่งคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ คือ การมีภาวะผู้นำเชิงبارมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994, p. 3) นอกจากการมีภาวะผู้นำแล้ว ภาวะผู้ตาม ยังถือว่ามีสำคัญต่อผู้นำ ด้วยเหตุผลหลายประการ กล่าวคือทั้งผู้นำและผู้ตาม ต่างก็เป็นผู้ทำงานในเวลาเดียวกัน โดยทุกคนต่างมีอำนาจหน้าที่ต่างกัน ต่างก็มีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ทุกคนจึงมีความเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ นอกจากนี้การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม การมีอิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจและสร้างทัศนคติที่ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ซึ่งภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพนั้น จะเป็นคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รับรู้ในความสามารถและบทบาทหน้าที่ของตน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป้าหมายและผู้อื่น คุณลักษณะที่สำคัญของผู้ตามตามทฤษฎีของ Kelley (1992) ประกอบด้วย 5 ประการ คือ ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบปรับตัว ผู้ตามแบบเอาตัวรอด ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ ผู้ตามที่มีลักษณะดังกล่าวคือ ยอดปรารถนาของหน่วยงาน องค์กรใดมีผู้ตามที่มีประสิทธิภาพจำนวนมาก จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โอกาสที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายก็มากขึ้นด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำสำคัญต่อองค์กรอย่างไร ภาวะผู้ตามก็มีความสำคัญไม่ต่างกับภาวะผู้นำ นอกจากการมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามจะสำคัญต่อความสำเร็จต่องานที่ได้รับมอบหมายแล้ว การรู้สึว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นับว่าเป็นอีกคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม และอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิต



เสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ องค์การแต่ละแห่งนั้น มีความต้องการที่จะสร้างเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากความผูกพันของบุคลากรนั้นมีความสัมพันธ์กับอัตราการคงอยู่ของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการลาออกก็จะลดลง ดังนั้นความเข้าใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจ และนำไปกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์การในที่สุด

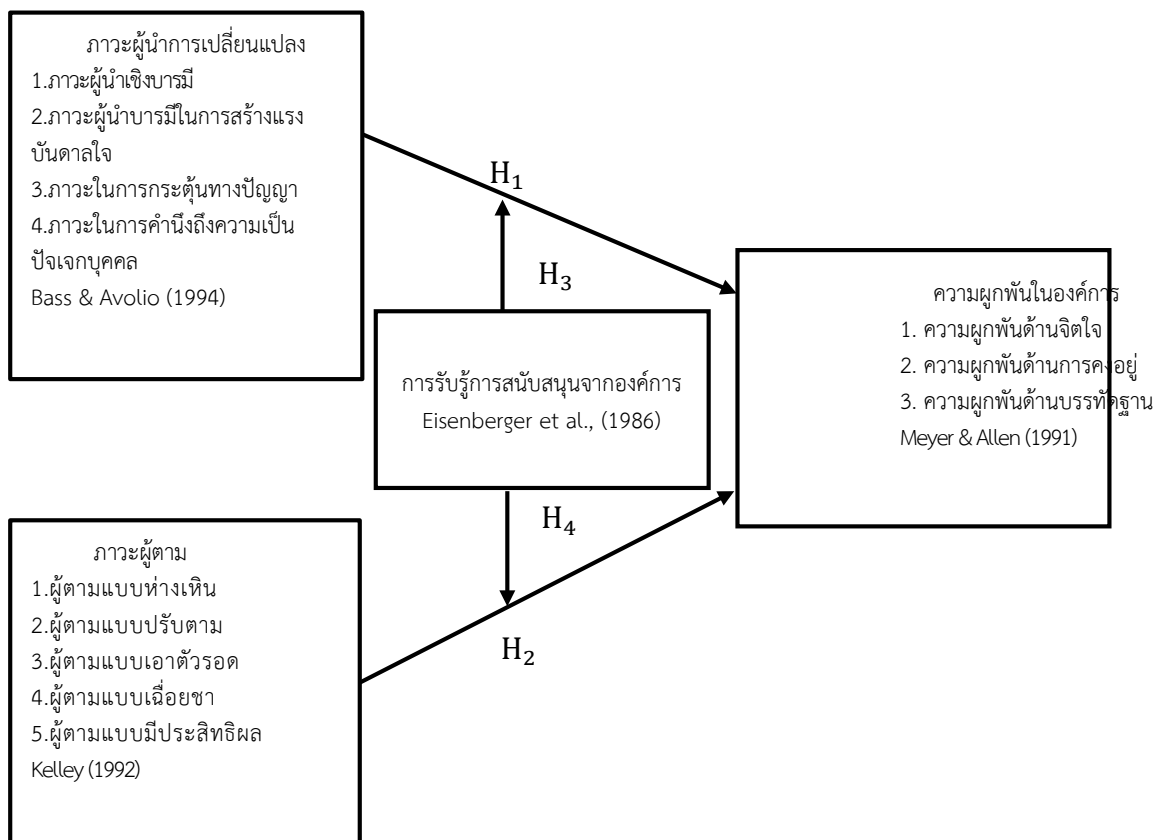
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และภาวะผู้ตาม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริษัท ผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตามและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ภาวะผู้ตามส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้ตาม และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในการกิจของกลุ่มซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1994) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำเชิงบริวารหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำในการกระตุ้นทางปัญญา และภาวะผู้นำในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา กาญจนพาที (2556) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำนั้นเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามได้อย่างสัมฤทธิ์ผลหรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างเหมาะสม ปัทมา เจริญพรพรหม (2558) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ ภาวะสำคัญในการสร้างความผูกพันในงาน หากต้องการให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันในงานและมีส่วนร่วมต่อตัวองค์กร หัวหน้าต้องทำให้ลูกน้องรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงาน เพื่อสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการทำงานของลูกน้อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการเหนี่ยวนำพนักงานให้อยู่กับองค์กร สุกัญญา มีสมบัติ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2558) อธิบายว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเป็นผู้นำที่ดี คือ คุณลักษณะที่พบในผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม มีความเป็นอิสระหรือมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง มีความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมกันขององค์กร มีความกล้า มีน้ำใจ รวมทั้งทำทนายต่อผู้ที่คุกคามค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร



Sangperm & Chienwattanasook (2019) เสริมว่าผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะมีส่วนทำให้เพื่อนร่วมงานในทีม มีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมสูงขึ้น เนื่องจากผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นต้นแบบที่ดีที่ส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของพวกเขา

ภาวะผู้ตาม หมายถึง คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้ทั้งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์การ ซึ่งประเมินจากการรับรู้ของพนักงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ดังนี้ ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบปรับตาม ผู้ตามแบบเอาตัวรอด ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และผู้ตามแบบแบบมีประสิทธิผล (Kelley, 1992) ศิริระจุลานนท์ (2551) อธิบายว่า ภาวะผู้ตามเป็นคุณลักษณะบุคคลที่เป็นผู้ตาม ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง มีความสามารถที่จะวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเองและองค์การได้อย่างถูกต้อง โดยใช้สติปัญญา มีความกล้าหาญ และมีส่วนร่วมในจุดมุ่งหมายของผู้นำและองค์การ จึงทำให้แสดงบทบาทในฐานะผู้ตาม วรารคณา กาญจนพาที (2556) กล่าวว่าภาวะผู้ตามเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเพราะต่างเป็นบทบาทพื้นฐานของบุคคลที่สลับสับเปลี่ยนกันตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา งานวิจัยของซูลิพร เพ็ชรศร (2557) พบว่า ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพจะเป็นคนที่มีคุณค่าต่อผู้นำและองค์การเนื่องจากการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความเชื่อของพนักงานว่าองค์การได้มองเห็นคุณค่าในการทุ่มเทของพนักงาน องค์การแสดงความใส่ใจ ต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และได้รับการยอมรับ Eisenberger (1986, pp. 500 - 507) แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาสรมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ (2556) พบว่าเมื่อพนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนแล้ว จะทำให้เขาเหล่านั้นมีความมุ่งมั่นและพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์การที่สามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้ ตลอดจนการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถได้ในระยะยาว นอกจากนี้ อมรรรัตน์ แสงสาย และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2559) พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในด้านโอกาส ด้านวิทยาสังคม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านโอกาสที่ได้รับในการพัฒนาตนเองมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่มีระหว่างพนักงานกับองค์การซึ่งเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่ในองค์การต่อไป และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การอีกด้วย (ซวัลด์รัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) และตามแนวคิด ของ Meyer & Allen (1991) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ธนินทร์ ทะสุใจ (2549) อธิบายความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ในองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายขององค์การและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้วีรารณ จรัสกุล (2560) เสริมว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน

อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ Hamamoto et al., (2020) ได้กล่าวว่าความผูกพันในงานช่วยเพิ่มผลิตผล ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม และ พฤติกรรมที่มีใจบริการตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ นอกจากนี้ Arnold B. Bakker & Simon Albrecht (2018) ยังได้อธิบายความผูกพันในงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกเชิงบวก เป็นความผูกพันทางใจและแรงจูงใจอย่างแรงกล้าที่จะอุทิศตนและมุ่งมั่นกับงาน Schaufeli, W.B. (2017) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในงานถูกกำหนดโดยความรู้สึกเต็มเต็ม ความรู้สึกกระฉับกระเฉง ความทุ่มเท และการเอาใจใส่กับงาน นอกจากนี้ความผูกพันยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรและผลผลิตขององค์การในภาพรวมอีกด้วย

ระเบียบวิธีในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานประจำในระดับปฏิบัติการของบริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 407 คน ทำการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 202 คน ทำการสำรวจเพิ่มเติมเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกประมาณร้อยละ 10 จึงมีจำนวนตัวอย่างรวม 219 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้มาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และ (5) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ ทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) > 0.67 และทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแต่ละด้านด้วยค่า Cronbach's α ได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .80 ทุกด้าน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation model) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน (ร้อยละ 65.75) อายุ 31 - 35 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน (ร้อยละ 34.70) สถานภาพเป็นโสด จำนวน 116 คน (ร้อยละ 52.97) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน (ร้อยละ 52.51) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน (ร้อยละ 38.36) และมีรายได้อยู่ระหว่าง 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 106 คน (ร้อยละ 48.40)

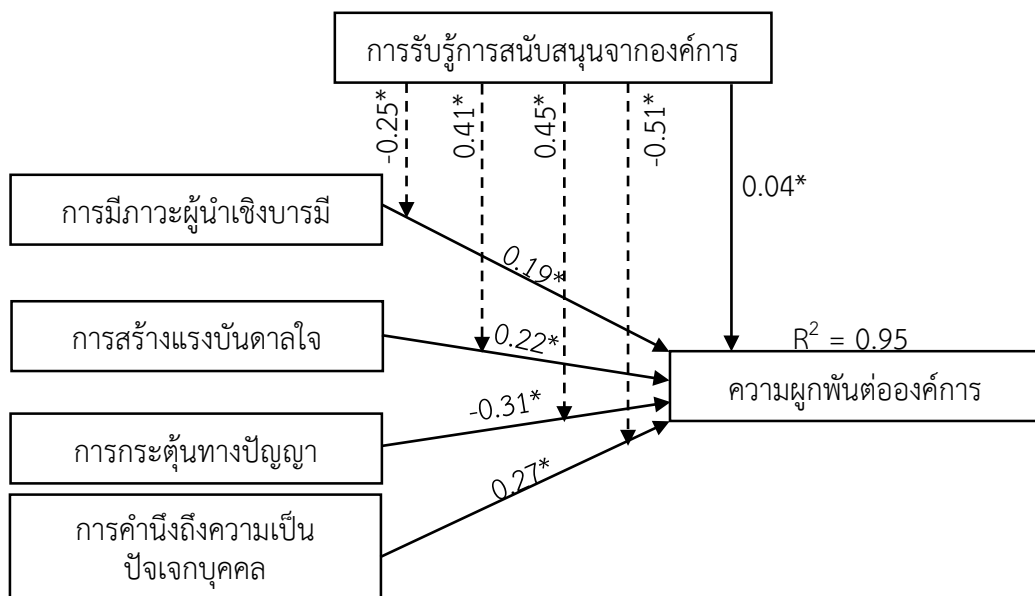
ผลการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีภาวะผู้นำเชิงบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และลำดับที่น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ผลการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้ตาม: ภาวะผู้ตามโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้ตามด้านผู้ตามแบบปรับตัวตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาเป็นภาวะผู้ตามด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และลำดับที่น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้ตามด้านผู้ตามแบบเฉื่อยชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79

ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาเป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และลำดับที่น้อยที่สุด คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร: ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาเป็นความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และลำดับที่น้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ผลการทดสอบสมมติฐาน



*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพที่ 2 แสดงสัมประสิทธิ์เส้นทางของอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันในองค์กร และอิทธิพลกำกับระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อภาวะผู้นำและความผูกพันในองค์กร

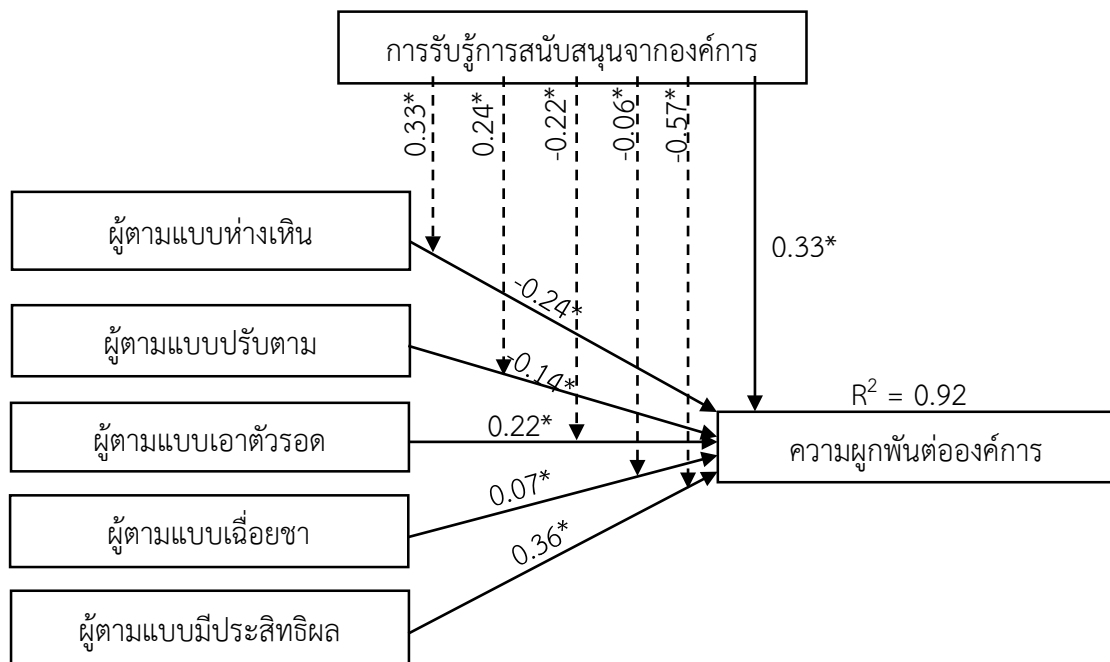
ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร และสมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

สมมติฐาน	t	p-value	ผลการทดสอบ	ประเภทของตัวแปรกำกับ
1. ภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร				
- การมีภาวะผู้นำเชิงبارมี	4.06	0.000*	สอดคล้อง	-
- การสร้างแรงบันดาลใจ	1.12	0.265	ไม่สอดคล้อง	-
- การกระตุ้นทางปัญญา	-2.15	0.031*	สอดคล้อง	-
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.81	0.417	ไม่สอดคล้อง	-
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การ				
- การมีภาวะผู้นำเชิงبارมี	12.611	0.000*	สอดคล้อง	-
- การสร้างแรงบันดาลใจ	-14.636	0.000*	สอดคล้อง	-
- การกระตุ้นทางปัญญา	-19.955	0.000*	สอดคล้อง	-
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	17.517	0.000*	สอดคล้อง	-
- การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	2.584	0.010*	สอดคล้อง	Quasi

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีภาวะผู้นำเชิงบาร์มี มีค่า t-statistics เท่ากับ 4.06 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 นั่นคือมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่า t-statistics เท่ากับ -2.15 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.031 นั่นคือมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การที่ร้อยละ 95

นอกจากนี้ ยังพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรกำกับประเภท Quasi Moderator หรือตัวแปรต้นและตัวแปรกำกับต่างก็มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์เส้นทางของอิทธิพลระหว่างภาวะผู้ตามและความผูกพันในองค์กร และอิทธิพลกำกับระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อภาวะผู้ตามและความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้ตามส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร และสมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้ตาม และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สมมติฐาน	t	p-value	ผลการทดสอบ	ประเภทของตัวแปรกำกับ
2. ภาวะผู้ตามส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร				
- ผู้ตามแบบห่างเหิน	-0.01	0.993	ไม่สอดคล้อง	-
- ผู้ตามแบบปรับตัว	1.59	0.112	ไม่สอดคล้อง	-
- ผู้ตามแบบเอาตัวรอด	2.06	0.040*	สอดคล้อง	-
- ผู้ตามแบบเฉื่อยชา	-0.76	0.450	ไม่สอดคล้อง	-
- ผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ	0.43	0.666	ไม่สอดคล้อง	-
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้ตาม และความผูกพันต่อองค์กร				
- ผู้ตามแบบห่างเหิน	-12.138	0.000*	สอดคล้อง	-
- ผู้ตามแบบปรับตัว	-6.892	0.000*	สอดคล้อง	-
- ผู้ตามแบบเอาตัวรอด	11.191	0.000*	สอดคล้อง	-

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้ตามส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร และสมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้ตาม และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (ต่อ)

สมมติฐาน	t	p-value	ผลการทดสอบ	ประเภทของตัวแปรกำกับ
- ผู้ตามแบบเฉื่อยชา	3.790	0.000*	สอดคล้อง	-
- ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล	18.089	0.000*	สอดคล้อง	Quasi

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากภาพที่ 3 และตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้ตามของบุคลากรตามแนวคิดของ Kelley (1992) แบ่งได้ 5 รูปแบบ กล่าวคือ ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบปรับตาม ผู้ตามแบบเอาตัวรอด ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และผู้ตามแบบแบบมีประสิทธิผล จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบเพียงภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอดเท่านั้นที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า t-statistics เท่ากับ 2.06 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.040 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การที่ร้อยละ 92

นอกจากนี้เมื่อทำการตรวจสอบอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พบว่าอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้ตามทุกรูปแบบกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรกำกับประเภท Quasi Moderator หรือตัวแปรต้นและตัวแปรกำกับต่างก็มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การนั้นมีความสอดคล้องกับ ปัทมา เจริญพรพรหม (2558) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา พนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่ง และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรนั้น อาจมีสาเหตุมาจากพนักงานที่ทำการศึกษาทั้งหมดจะอยู่ในฝ่ายปฏิบัติการซึ่งอาจมีความคุ้นชินกับการทำงานที่เป็นแบบงานประจำ (routine job) หรือปฏิบัติงานตามคำสั่งที่มอบหมาย และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) ที่แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน เมื่อทำงานที่จะต้องถูกกระตุ้นทางปัญญาหรือการใช้ภาวะผู้นำในด้านนี้ จึงอาจส่งผลให้เกิดอิทธิพลในทางตรงข้ามได้

สำหรับผลการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอดเพียงแบบเดียวเท่านั้นที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การ อธิบายได้ว่า การแสดงการมีส่วนร่วมในจุดมุ่งหมายของผู้นำและองค์การนั้น จะแสดงภายใต้สภาวะการณ์และเงื่อนไข จึงทำให้เกิดแสดงบทบาทในฐานะผู้ตาม (ศิริจุลานนท์, 2551) ซึ่ง สุกัญญา มีสมบัติ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2558) อธิบายว่าผู้ตามแบบนี้จะมีลักษณะของแบบผู้ตามทั้ง 4 แบบ แต่ผู้ตามแบบเอาตัวรอดนี้ จะเลือกใช้แบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้นว่า แบบผู้ตามใดที่เอื้อประโยชน์ให้ตนเองมากที่สุดและมีความเสี่ยงน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น จากการศึกษาพบว่า ทำให้ภาวะผู้นำด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ซึ่งผลการศึกษาไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ปัทมา เจริญพรพรหม (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษา พบว่า อิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ และภาวะผู้นำในการกระตุ้นทางปัญญานั้นส่งผลในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้นำด้านดังกล่าว ที่ต้องใช้ความสามารถที่ตนเองมีเพื่อส่งอิทธิพลต่อผู้ตามได้อย่างสัมฤทธิ์ผลหรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างเหมาะสม (วรารคณา กาญจนพาที, 2556) ซึ่งผลที่ได้อาจเกิดจากกลุ่มบุคลากรที่ทำการศึกษายู่ในฝ่ายปฏิบัติการทั้งหมด และมีความเคยชินกับการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายมากกว่า

สำหรับอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อภาวะผู้ตามในแต่ละแบบนั้น พบว่ามีอิทธิพลกำกับระหว่างภาวะผู้ตามทุกรูปแบบกับความผูกพันต่อองค์กร แต่แบบภาวะผู้ตามแบบห่างเหินจะมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เมื่ออธิบายตามแนวคิดของ Kelley เป็นเพราะผู้ตามแบบนี้มีพฤติกรรมเฉื่อยชา แต่มีความอิสระสูงและมีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งถือว่ามีประสิทธิภาพดีแต่อาจเป็นเพราะประสบการณ์หรือมีปัญหากับผู้บังคับบัญชา จึงใช้ความสามารถที่มีไปในการวิพากษ์วิจารณ์จุดอ่อนขององค์กรและผู้บังคับบัญชา และมักไม่เข้าร่วมแก้ไขปัญหหรือจุดบกพร่องที่ตัวเองมองเห็น ในทางกลับกันผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด นั้น

สอดคล้องกับ ศิริระ จุลานนท์ (2551) ที่ระบุว่า การมีภาวะผู้ตาม เป็นคุณลักษณะบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ตามที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง มีความสามารถที่จะวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเองและองค์กรได้อย่างถูกต้อง โดยใช้สติปัญญา ความกล้าหาญ และมีส่วนร่วมในจุดมุ่งหมายขององค์กร ในสถานการณ์และเงื่อนไขที่เหมาะสมจึงทำให้แสดงบทบาทในฐานะผู้ตาม

อิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่ได้ทำการศึกษานี้ สนับสนุนงานวิจัยของ ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ (2556) ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนแล้ว จะทำให้เขาเหล่านั้นมีความมุ่งมั่นและพอใจในงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรยังทำให้พนักงานรับรู้ว่าการให้ความสำคัญต่อตนเอง เห็นคุณค่า มีความเข้าใจและมอบโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการสนับสนุนด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกับค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่อองค์กรในเชิงบวก และส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในงานและองค์กรตามมา

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรเสริมสร้าง ส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำที่ดี โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการสร้างภาวะผู้นำที่ดี ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารควรเสริมสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้การเป็นผู้ตามที่ดี มีความขยัน กระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง มีความอดทนพยายามในสิ่งที่เรียกว่าหน้าที่ ซึ่งการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทุ่มเททำงานให้กับองค์กรจนประสบผลสำเร็จตาม

เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด

2. ผู้บริหารควรดำเนินการให้บุคลากรรับรู้การสนับสนุนขององค์กรทั้งด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้า องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาสรมณ์ องค์กรควรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน ยกย่องให้เกียรติพนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในขณะปฏิบัติงาน โดยความสุขที่เกิดขึ้นจะช่วยสร้างกระบวนการทางความคิดที่ดี ช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริมสนับสนุนงาน ให้ความไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจัดให้มีสิ่งที่ใช้อำนวยความสะดวกในการทำงานในองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรได้รับรู้ว่าองค์กรมองเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน ให้ความห่วงใย และสนับสนุนให้เขาเหล่านั้นมีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันมากขึ้น บุคลากรยังมีความผูกพันกับองค์กร องค์กรก็จะขับเคลื่อนได้ง่ายขึ้น ถือเป็นการได้เปรียบทางการแข่งขันในทางธุรกิจ ช่วยให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยในอนาคตควรมีการทำวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อที่จะสามารถศึกษาข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรในฝ่ายปฏิบัติการ หรือการสัมภาษณ์กลุ่ม เพื่อให้มิติและมุมมองเชิงลึกของบทบาทของการมีภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ได้รายละเอียดที่ชัดเจนมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้น และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น และควรทำการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นเพื่อให้เกิดมุมมองเชิงเปรียบเทียบในเชิงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กฤษดา เขียววัฒนสุข, สุพร อ่อนพุทธา และ สุพรรณษา พักขำ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่าง

รูปแบบภาวะ ผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสาร

สหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(1), 25 - 34.

ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชันเอ็กซ์

และเจนเนอเรชันวาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).



- ทศวรรษ บุญญา และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). ภาวะผู้ตามและการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท ซูซูกิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. ใน **รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ The 9th ASEAN + C + I Symposium on Business Management Research** (น. 1329-1348). ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมา เจริญพรพรหม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มุกิตา คงกระพันซ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- รัตนภัทร สุวรรณสิทธิ์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สมพงษ์ เพชร และกล้าหาญ ณ น่าน. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาซี จำกัด. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล**, 5(2), 82 - 99.
- สุกัญญา มีสมบัติ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2558). ภาวะผู้ตามและประสิทธิภาพทีมงานที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ใน **รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ The 7th ASEAN + C + I Symposium on Business Management Research** (น. 444 - 462). ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา บริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อมรรัตน์ แสงสาย และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2559). ปัจจัยด้านองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน Generation Y: กรณีศึกษาบริษัท เอเชียนสแตนเลย์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**, 8(2), 111 - 116.



- Allen, N. J., and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63, 1 - 18.
- Aubé, C., and Rousseau, V. (2005). Team Goal Commitment and Team Effectiveness. **Journal of Organization Management**, 9(3), 189 - 204.
- Avolio, Bernard M. Bass and Dong I. Jung. (1999). **Occupational and Organizational Psychology**, 72(4), 441 - 462.
- George, J. M., and Jones, G.R. (1999). **Understanding and managing: Organizational behavior** (2nd ed). Massachusetts: Addison.
- Porter, L. W., Steers, R.M., Mowday, R.T., and Boulin, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, 59 (5), 603 - 609.
- Sangperm, N. and Chienwattanasook, K. (2019). Roles of Transformational Leadership that Encourage Employees to have the Innovation Work Behavior. **Asian Administration and Management Review**, 2(1), 33 - 42.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2019). **Organizational Behavior, Global Edition** (18th ed.). United States: Pearson Education.
- Sullivan, E.J., and Decker, P.J. (1990). **Effective leadership management in nursing**. (5th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Thach, E.C., Thompson, K.J. and Morrisl, A. (2006). **A Fresh Look at Followership: A Model for Matching Followership and Leadership Styles**. San Francisco: Sonoma State University.