

วารสาร โปทา 2556: รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงาน ในบริษัทกลุ่มธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องสูบน้ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์ศุภฤกษ์ สุขสมาน, รป.ค. 144 หน้า

การศึกษาในครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงาน รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และรูปแบบภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารระดับสูงที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในบริษัทกลุ่มธุรกิจตัวแทน
จำหน่ายเครื่องสูบน้ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรที่มี
ตำแหน่งบริหารระดับต้นถึงระดับกลาง ของแต่ละบริษัท จำนวน 200 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้
แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง และความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ
การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้าน
การคงอยู่กับองค์การและด้านพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ
สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้าน
ทัศนคติที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่งงาน
แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านทัศนคติที่มีต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับสูง มี
ความสัมพันธ์ทางบวก และรูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานในด้านทัศนคติที่มีต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านพฤติกรรมในการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่ต้องการพัฒนาองค์การ ควรให้การสนับสนุนและให้
ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ
องค์การ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และการบริหารงานของ
องค์การโดยรวมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์การอย่างยั่งยืน