

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานเจ้าหน้าที่หัวหน้าส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จำนวน 53 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวน 62 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ด้านการเป็นผู้ที่มีระดับความมีพลังสูงทนต่อความเครียดได้ดี และด้านการเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1.1 ด้านการเป็นผู้ที่มีระดับความมีพลังสูงทนต่อความเครียดได้ดี พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำลงไป สามารถตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญได้ทั้งที่ยังมีข้อมูลไม่เพียงพอ และสามารถควบคุมสติของตนเองได้ในสถานการณ์ต่างๆ

1.2 ด้านการเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ เป็นผู้ที่กล้าพูดและกล้าที่จะแสดงออก มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกๆ ฝ่าย

1.3 ด้านการเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการจัดลำดับความสำคัญของงานตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ มีการแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำและผลงานที่ตนรับผิดชอบ และมีการคิดอย่างรอบคอบด้วยตนเองก่อนที่จะตัดสินใจ

1.4 ด้านการเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการปรับปรุงจุดอ่อนของตนเองอยู่เสมอ สามารถที่จะสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 ด้านการเป็นผู้ที่มีความสัจซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว สามารถเก็บความลับต่างๆ ได้และมีการรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น

1.6 ด้านการเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความกระตือรือร้นที่จะแสดงบทบาทในการทำงาน สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ และให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงานกับผู้อื่น

1.7 ด้านการเป็นผู้ที่มีความต้องการด้านมุ่งความสำเร็จในระดับสูงปานกลาง พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น มีการวางแผนเป้าหมายและโครงการในการปฏิบัติงาน และมีความใส่ใจในเรื่องความสำเร็จของงาน

1.8 ด้านการเป็นผู้ที่มีความต้องการได้ความรักผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สร้างความประนีประนอมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ มีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น และพยายามหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งต่างๆ

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน

2.1 ด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความสุขมากเมื่อพูดถึงองค์การของท่านกับผู้อื่น คิดว่าองค์การแห่งนี้มีความหมายทางจิตใจแก่ท่านเป็นอย่างมาก และมักบอกกับผู้อื่นเสมอว่าองค์การแห่งนี้ทำงานมาก และคิดว่าการตัดสินใจเข้ามาทำงานให้กับองค์การครั้งนี้ของท่านถือว่าเป็นความคิดที่ถูกต้องที่สุด

2.2 ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ คิดว่าจะทำงานให้กับองค์การนี้ตลอดไป ท่านรู้สึกเป็นสุขมากที่สุดที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานที่เหลืออยู่กับองค์การนี้ และพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะได้อยู่กับองค์การนี้ตลอดไป

2.3 ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ท่านรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่าน และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่คิดว่าตนจะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.570 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านเป็นผู้ที่มีความต้องการได้ความรัก

ผูกพันจากผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านบรรทัดฐาน ด้านเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน และด้านเป็นผู้ที่มีความสัจซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านบรรทัดฐาน

การอภิปรายผล

1. บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้ที่มีระดับความมีพลังสูงทนต่อความเครียดได้ดี และเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลิกภาพของผู้นำที่สามารถบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา กล้าพูด กล้าที่จะแสดงออก กล้าคิดและกล้าที่จะแก้ไขปัญหาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทนต่อความเครียดในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำลงไป และเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง นั่นก็คือ ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของงานตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ มีการนำเอาความผิดพลาดที่เกิดขึ้นครั้งก่อนมาเป็นบทเรียนในการทำงาน ยุคัล (Yukl, 1998 อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544 : 114) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต ทศนัยธาดา (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มาจากพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จะต้องมีบุคลิกภาพ วัสัยทัศน์ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.1 บุคลิกภาพของผู้นำด้านการเป็นผู้ที่มีระดับความมีพลังสูงทนต่อความเครียดได้ดี พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำลงไป สามารถตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญได้ทั้งที่ยังมีข้อมูลไม่เพียงพอ และสามารถควบคุมสติของตนเองได้ในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จะต้องเป็นผู้ที่ทนต่อความเครียดในการทำงาน เนื่องจากงานที่ต้องเผชิญกับปัญหา ข้อขัดแย้ง หรือเป็นงานที่เร่งด่วน ถึงแม้ว่างานที่ทำจะต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการก็สามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ และยังสามารถคลี่คลายปัญหาซึ่งเป็นที่มาของความเครียดอันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ สาเหตุนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในตัวผู้นำของตนว่าสามารถนำพาตนไปในทิศทางที่ถูกต้อง

เหมาะสม ยุคัล (Yukl, 1998 อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544 : 114) ซึ่งสอดคล้องกับ นายอานันท์ ปันยารชุน (2543 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่นำผู้อื่น แต่ผู้นำที่ดีคือผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตามและ การที่จะเป็นผู้นำได้ และมีความยั่งยืนจะต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบ ควรไม่ควร โดยสิ่งที่จะควบคุม พฤติกรรม การกระทำของตนเองได้ดีที่สุด นั่นคือ คุณธรรม จริยธรรม

1.2 บุคลิกภาพของผู้นำด้านการเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ เป็นผู้ที่กล้าพูดและกล้าที่จะแสดงออก มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกๆ ฝ่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จะต้องมีความมั่นใจในตนเองซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองจึงทำให้เกิดภาวะผู้นำ ผู้นำที่ขาดความมั่นใจในตนเองย่อมทำให้ผู้อื่นขาดความเชื่อมั่น และทำให้การบริหารงานไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คูสส์ และโพสเนอร์ (อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544 : 115) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัลสุรียา กรณสูตร (2552 : 16) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีอารมณ์ที่มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น โดยตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 บุคลิกภาพของผู้นำด้านการเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการจัดลำดับความสำคัญของงานตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ มีการแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำและผลงานที่ตนรับผิดชอบ และมีการคิดอย่างรอบคอบด้วยตนเองก่อนที่จะตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร จะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง โดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถในตนเองสูงจะมีความเชื่อว่า “เหตุการณ์ทั้งหลายในชีวิตตนเกิดขึ้นจากการกำหนดหรือการกระทำของตนเอง มิใช่ โดยความบังเอิญหรืออำนาจที่ควบคุมไม่ได้แต่อย่างใด” ในทางตรงกันข้ามกับบุคคลอีกประเภทหนึ่งที่เชื่อว่า “เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดจากสิ่งภายนอกตนทำให้เกิดขึ้น ด้วยความบังเอิญหรือโดยโชคชะตาบันดาลมากกว่าและ เป็นสิ่งที่เกินอำนาจควบคุมของตน ดังนั้น ตนจึงสามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาชีวิตตนเองได้น้อยมาก” ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของโวลี โอและโฮเวล กับกลุ่มผู้บริหารสถาบันการเงินจำนวน 76 แห่ง

พบข้อยืนยันว่าผู้นำที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง จะสามารถนำพาสถาบันของตนให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องสูงกว่า ผู้นำที่เชื่อความสามารถภายนอก (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544 : 117)

1.4 บุคลิกภาพของผู้นำด้านการเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการปรับปรุงจุดอ่อนของตนเองอยู่เสมอ สามารถที่จะสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีระดับวุฒิภาวะด้านอารมณ์และสามารถเข้าใจตนเอง มีการปรับปรุงจุดอ่อนของตนเองอยู่ตลอดเวลาผู้นำเช่นนี้จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าค่อนข้างสูง บาส (Bass, 1990) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลสุริยา กรรณสูตร (2552 : 16) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีความเฉลียวฉลาด สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพการทำงานเหนือผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางสังคม มีอารมณ์ที่มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นโดยตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 บุคลิกภาพของผู้นำด้านการเป็นผู้ที่มีความสัจซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อการกระทำที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว สามารถเก็บความลับต่างๆ ได้ และมีการรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีความสัจซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ ซึ่งพฤติกรรมนี้ถ้าผู้นำปฏิบัติตนให้ถูกต้องและเหมาะสมก็จะได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญย่อมที่จะได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544 : 120) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลสุริยา กรรณสูตร (2552 : 16) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีความเฉลียวฉลาด สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพการทำงานเหนือผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางสังคม มีอารมณ์ที่มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นโดยตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.6 บุคลิกภาพของผู้นำด้านการเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีความกระตือรือร้นที่จะแสดงบทบาทในการทำงาน สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ และให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงานกับผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีระดับการเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม และจะแสดงออกมาออกมาให้ผู้อื่นได้รับรู้ว่าตนเองมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในเหตุการณ์ต่างๆ และมักจะแสวงหาตำแหน่งหน้าที่ที่จะทำให้ตนได้อำนาจจากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า ผู้นำที่ต้องการมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงระหว่างความต้องการมีอำนาจกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นของผู้นำในองค์การที่มีความต้องการด้านอำนาจสูงจึงต้องพยายามแสวงหาอำนาจและตำแหน่งที่ทำให้เกิดอำนาจนั้น และผู้นำที่ดีและมีประสิทธิผลควรรู้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมในการแสวงหาความต้องการมีอำนาจ ฮาเวิร์ด และบราย (Howard & Bray, 1988; McClelland & Boyatis, 1982 อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544 : 120) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลสุริยา กรรณสูตร (2552 : 16) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า คุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามที่จะกระทำการใดๆ ให้สำเร็จได้โดยไม่ย่อท้อ มีความเฉลียวฉลาด สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีประสบการณ์การทำงานเหนือผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางสังคม มีอารมณ์ที่มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเองและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นโดยตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.7 บุคลิกภาพของผู้นำด้านการเป็นผู้ที่มีความต้องการด้านมุ่งความสำเร็จในระดับสูงปานกลาง พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น มีการวางแผนเป้าหมายและโครงการในการปฏิบัติงาน และมีความใส่ใจในเรื่องความสำเร็จของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ที่มีความต้องการด้านมุ่งความสำเร็จในระดับสูงปานกลาง ความต้องการในความสำเร็จ ความปรารถนาด้านเป็นเลิศ มีความเต็มใจแสวงหาความรับผิดชอบและความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากพบว่า คุณลักษณะการมุ่งความสำเร็จ มีส่วนสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าด้านตำแหน่งการงาน และการมีประสิทธิผลของผู้นำ แต่ทั้งนี้อาจไม่แน่นอนเสมอไปอาจจะขึ้นอยู่กับประเภทตำแหน่งของงานที่ต่างกัน ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จในงานส่วนใหญ่เกิดจากแรงจูงใจของตัวผู้นำเอง แต่ความมีประสิทธิผลด้านแรงจูงใจมุ่งความสำเร็จในงานของผู้นำนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อ

ผู้ได้บังคับบัญชามีความต้องการอำนาจทางสังคมสูงด้วย เพราะจะช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาการทำงานแบบทีมได้ง่ายขึ้น ส่วนกรณีผู้นำที่มีความต้องการด้านอำนาจส่วนบุคคลสูงแต่ขณะเดียวกันก็มีแรงจูงใจมุ่งความสำเร็จต่องานสูงด้วย จะมีพฤติกรรมที่ทำทุกอย่างเพื่อให้ตนได้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้นำแบบนี้พร้อมที่จะละทิ้งวัตถุประสงค์ของงานและการพัฒนาลูกน้อง ถ้าตนมองเห็นทางลัดอื่นที่จะทำให้ตนเองมีชื่อเสียงสามารถก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพได้รวดเร็วกว่า (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544 : 122)

1.8 บุคลิกภาพของผู้นำด้านการเป็นผู้ที่มีความต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สร้างความประนีประนอมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ มีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น และพยายามหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ที่ต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่นในระดับต่ำ เนื่องจากในการทำงานบางครั้งผู้นำจะต้องเป็นตัวของตัวเองให้มากที่สุดเพราะถ้าเห็นด้วยกับผู้อื่นมากเกินไปก็จะทำงานการทำงานขาดประสิทธิภาพมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมาก พบว่า ความต้องการความรักผูกพัน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพทางการบริหาร ความรู้ประสิทธิภาพของผู้นำที่ต้องการความรักความผูกพันนั้นสามารถอธิบายได้จาก พฤติกรรมของผู้นำเหล่านี้ กล่าวคือ ผู้นำจะให้ความสนใจด้านความสัมพันธ์เป็นประเด็นหลักมากกว่าสนใจด้านงาน โดยยอมปล่อยให้งานถูกแทรกแซงจากผู้อื่นได้เพราะเห็นแก่สัมพันธภาพที่ดีต่อกันพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง การพยายามหาทางรอมชอม โดยไม่ยอมให้มีการเผชิญหน้าของผู้ที่มีความคิดแตกต่างกัน มักจะหลีกเลี่ยงเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องสำคัญซึ่งตนไม่คุ้นเคยมาก่อน จะใช้การให้รางวัลหรือความดีความชอบเพื่อสร้างคะแนนนิยมส่วนตัวมากกว่าตอบแทนเพราะการมีผลงานดีของผู้ได้บังคับบัญชา (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544 : 124)

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์การ และบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์การ ฮอลล์ และคณะ (Hall et al., 2006 : 176) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านจิตใจเป็นความผูกพันที่เกิดจากความต้องการของจิตใจที่มีคุณค่าต่อบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลที่ต้องการความผูกพันด้านจิตใจนั้นยินยอมปฏิบัติตามผู้นำขององค์การนั้น โดยหวังว่าจะได้รับความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอบินเนก และอัลท์โต

(Hrebiniak & Alutto, 2007 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันในทางจิตใจที่มีต่อองค์กร ในแง่ที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความใส่ใจกับเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้สถานภาพ ความเป็นอิสระในอาชีพ ประกอบกับการที่บุคคลรู้สึกว่าได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ของบุคคลในองค์กรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อองค์กร โดยประสบการณ์ทางสังคมที่ผ่านมาของบุคคลนั้นเป็นตัวแปรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เมเยอร์ และแอลเลน (Meyer & Allen, 2007 : 89) อีกทั้งการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และโดยบุคคลนั้นพิจารณาถึงผลได้ผลเสียในขณะที่เป็นบุคลากรขององค์กรและจะต้องสูญเสียสิ่งใดบ้าง ถ้าจะต้องจากองค์กรไปซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร พบว่า มีความผูกพันด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ตนเองมีความสุขมากเมื่อพูดถึงองค์การของตนกับผู้อื่น คิดว่าองค์การแห่งนี้มีความหมายทางจิตใจ มักบอกกับผู้อื่นเสมอว่าองค์การแห่งนี้ทำงานมาก และการตัดสินใจเข้ามาทำงานให้กับองค์กรครั้งนี้ของตนถือว่าเป็นความคิดที่ถูกต้องที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความผูกพันของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ด้านจิตใจที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากการทำงานในองค์กรมีความอิสระในความคิดและการปฏิบัติงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลที่บ่งบอกและมีสามัญสำนึกที่จะต้องทำหน้าที่ของตนเอง อย่างมีระบบ มีความสุขสนุกกับการทำงานในองค์กรนั้นๆ ปฏิบัติงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติมีมากพอที่จะปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่อเนื่อง ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ เพราะคิดว่าปัญหานั้นเป็นปัญหาของตนเอง เมเยอร์ และแอลเลน (Meyer & Allen, 2007 : 89)

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ตนเองคิดว่าจะทำงานให้กับองค์กรนี้ตลอดไป มีความสุขมากที่ได้ใช้ช่วงชีวิตการทำงานที่เหลืออยู่กับองค์กรนี้และพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะได้อยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะพิจารณาส่วนได้ส่วนเสียในขณะที่เป็นพนักงานขององค์การ และคิดว่า จะต้องสูญเสียอะไรไปถ้าออกจากองค์การนี้ ถึงแม้ว่าจะมีที่ทำงานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า เดิมก็ไม่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์การ ประกอบกับความผูกพันกับองค์การเป็นผลมา จากการที่คนได้เปรียบเทียบซึ่งใจว่าถ้าจากองค์การไปเขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้างอย่าง ซึ่งการที่ คนๆ หนึ่งเข้าเป็นส่วนหนึ่งหน่วยงานหรือองค์การ ช่วงเวลาหนึ่งเท่ากับการได้ลงทุน เวลา กำลัง กาย กำลังสติ สติปัญญาให้กับองค์การ และต้องสูญเสียโอกาสบางอย่างไป ฮาเวิร์ด เบ็คเกอร์ (Howard, Becker, 2006 cited in Greenberg & Baron, 2008 : 182)

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดชุมพร มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ ท่านรู้สึกว่ององค์การแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่าน และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่คิดว่า ตนจะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมี ความคิดว่าบรรทัดฐานของสังคมมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะ อุทิศตน ดังที่ อเลนและเมเยอร์ (Meyer & Allen, 2007 : 89) ได้กล่าวว่า องค์การซึ่งเป็นผลมาจาก บรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่องเมื่อเขาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การก็ต้องมี ความผูกพันต่อองค์การเพราะคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมและความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะที่บุคลากรในองค์การจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.570 เมื่อพิจารณา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านเป็นผู้ที่มีความต้องการได้รับความรัก ผูกพันจากผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านบรรทัดฐาน บุคลิกภาพ ด้านเป็นผู้มีที่วุฒิภาวะด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้าน บรรทัดฐาน และบุคลิกภาพด้านเป็นผู้ที่มีความสัจซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นในหลักการมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการ ปฏิบัติงานภายในองค์การมีความอิสระในด้านความคิดและการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความผูกพันต่อ องค์การที่เกิดจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน เลดดี และแม็คเปปเปอร์ (Leddy & Macpepper, 2007 : 358 อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544 : 120) การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานให้กับองค์การนานเท่าไรเขาก็ทุ่มเทการลงทุนให้องค์การมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์การก็จะเพิ่มทวีขึ้นตามระยะเวลา และการตัดสินใจที่จะจากองค์การไปเป็นก็จะ

เป็นสิ่งที่ยากลำบาก เพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียมาก เมื่ออยู่นอกองค์กรก็จะพูดถึง องค์กรในแง่บวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อเลนและเมเยอร์ (Meyer & Allen, 2007 : 89) ได้ กล่าวไว้ว่า แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตน ให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้ามาเป็น สมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมและความ ผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยตัวแปรที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ประสบการณ์ทางสังคมที่ผ่านมาของบุคคลนั้น และครอบครัว ความผูกพันกับผู้ร่วมงานอื่นๆ ความรู้สึกต่อองค์กรพึงพาได้ และความขัดเกลาทาง สังคมในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้ เป็นแบบอย่างในการทำงานในด้านของการรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่า บางครั้งจะเกิดแรงเสียดทานในการปฏิบัติงานมาก จนทำให้ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ดังนั้น ผู้นำจึงควรฝึกควบคุมอารมณ์เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญพนักงานอยากทำงานด้วย และเกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.2 ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้ เป็นแบบอย่างในการทำงานในด้านการรู้จักคิดแก้ไขปัญหา กล้าตัดสินใจ มีความซื่อสัตย์ พูดความจริง เป็นมิตรกับทุกคนและที่สำคัญรู้จักนำเอาความผิดพลาดที่เคยปฏิบัติงานมาเป็นบทเรียนในการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับองค์กร รู้จักเสียสละ ความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และที่สำคัญต้องภูมิใจในองค์กรของตนเอง คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับหน่วยงานและองค์กรต่อไป

1.4 องค์กรบริหารส่วนตำบลควรมีนโยบายในการประเมินผลการทำงานโดยการนำความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมาเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผลการวิจัยบุคลิกภาพของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งบุคลิกภาพด้านนี้คือ ผู้นำสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญคือจะต้องเป็นผู้ที่กล้าคิดกล้าตัดสินใจรวมถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองเพื่อที่จะเป็นแบบอย่างในการบริหารงานในองค์การให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

2.2 ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร มีความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องพยายามครอบครองจิตใจของบุคลากรในองค์การให้เกิดความจงรักภักดีมีความสุขเมื่อได้ทำงานให้กับองค์การ และให้เขาคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การเสมือนเป็นปัญหาของตนเอง ซึ่งถ้าบุคลากรในองค์การมีความรู้สึก มีใจรักและผูกพันต่อองค์การมากเท่าไร องค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

2.3 สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำควรพยายามที่จะหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ควรมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อที่จะให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างจงรักภักดีเพื่อที่จะให้พนักงานในองค์การอยากที่จะอุทิศตนเพื่อองค์การตลอดไป ส่วนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ควรต้องปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์การต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำกับตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพของผู้นำ

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดบุคลิกภาพของผู้นำ

3.3 ควรศึกษาข้อมูลโดยการใช้วิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ หรือใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด