

อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย*

THE INFLUENCE OF EXECUTIVE LEADERSHIP AND WORK ENGAGEMENT TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN INTERNATIONAL MARITIME BUSINESS IN THAILAND

ชรินทร์ นวลนั่ม, อรจันทร์ ศรีโชติ*, เฉษฐา นกน้อย

Charin Nuannim, Orachan Sirichote*, Chetsada Noknoi

คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา ประเทศไทย

Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Songkhla, Thailand

*Corresponding author E-mail: sorachan@tsu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย และ 2) ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยที่ปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41 - 50 ปี สถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานผู้บริหาร/ผู้จัดการ และมีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความผูกพันในงานด้านความมีพลังในการทำงาน และด้านความรู้สึกรักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 การศึกษาครั้งนี้เสนอแนวทางให้ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สร้างความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความผูกพันในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย

Abstract

The study of The Influence of Executive Leadership and Work Engagement towards Organizational Commitment of Employees in International Maritime Business in Thailand aimed to 1) Study the influence of executive leadership on work engagement in the international maritime business in Thailand and 2) Study the influence of job commitment on organizational

commitment of employees in the international maritime business in Thailand, which was a quantitative research. The sample group was 385 personnel working in the international shipping business in Thailand, working in Bangkok. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the research found that 1) Most of the respondents were male, aged 41 - 50 years, married, graduated with a bachelor's degree, held the position of executive/manager, and had worked for more than 6 years. 2) Supportive leadership, directive leadership, and participative leadership had a positive influence on organizational commitment, while achievement-oriented leadership had a negative influence on organizational commitment of personnel in this business, with a statistical significance level of .05. 3) Work commitment in terms of work energy and the sense of unity has a positive influence on the organizational commitment of employees in this business, with statistical significance at the .05 level. This study offers guidelines for human resource management to enhance the leadership of executives, create work commitment and organizational commitment of employees.

Keywords: Leadership, Work Engagement, Organizational Commitment, International Maritime Business in Thailand

บทนำ

ธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจในประเทศไทย ด้วยเหตุผลพื้นฐานของธุรกิจที่สำคัญและมีส่วนเชื่อมโยงกับธุรกิจขนส่งทางน้ำ ถึงแม้ว่าการขนส่งสินค้าภายในประเทศส่วนใหญ่จะขนส่งทางถนน แต่จากสถิติของกระทรวงคมนาคมแสดงให้เห็นว่าสินค้าเข้าและออกของประเทศเกือบร้อยละ 90 ถูกขนส่งทางทะเล (กระทรวงคมนาคม, 2565) ประกอบกับด้วยลักษณะการดำเนินธุรกิจของธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศที่มีบุคลากรหลากหลายวัฒนธรรม ตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับล่าง เพราะองค์กรของธุรกิจเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารประสานงาน ตลอดการทำงานกับนานาประเทศทั้งบุคลากรภายในองค์กรและนอกองค์กร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันในงานมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรและบุคลากรของธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย และมีอิทธิพลต่อจิตใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความผูกพันต่าง ๆ ขององค์กร โดยภาวะผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กรเป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผู้นำต้องใช้ทักษะความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์กร ภาระหน้าที่อันจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร คือ การอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการอำนวยความสะดวกเป็นการใช้ภาวะผู้นำในการวินิจฉัยสั่งการและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (เสาวลักษณ์ กองทอง และคณะ, 2567) และเนื่องจากสถานการณ์โลกปัจจุบันที่มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี การสื่อสารและการเปิดการค้าเสรีกับหลาย ๆ ประเทศ รวมถึงความไม่แน่นอนทางการเมืองและเศรษฐกิจ ธุรกิจต่าง ๆ มีการแข่งขันกันอย่างสูง รวมถึงธุรกิจเดินเรือทะเลระหว่างประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารและอิทธิพลภาวะผู้นำจึงมีความจำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งไปตามเป้าหมาย

ธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยที่มีบุคลากรหลากหลายเชื้อชาติและหลากหลายสัญชาติ เพราะคุณลักษณะของธุรกิจที่ต้องประสานงานและติดต่อกับนานาประเทศจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเจอกับ

วัฒนธรรมที่แตกต่าง ด้วยลักษณะของธุรกิจที่มีบุคลากรหลากหลาย ประกอบกับปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ต่าง ๆ และอาจจะส่งผลต่อการบริหารงานในองค์กร ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องมีการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการทำการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้ในการช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรและสามารถสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey method) วิธีดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากร คือ บุคลากรที่ทำงานในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยที่ปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ด้วยเหตุผลที่ธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศขนาดใหญ่ส่วนใหญ่มีสำนักงานที่ตั้ง ในประเทศไทย ณ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศที่ปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่ทำงานในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยที่แน่ชัด จึงมีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลที่เหมาะสมโดยหลักการคำนวณของ Cochran, W. G. กรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) (Cochran, W. G., 1953)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยวิธีสร้างเครื่องมือการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม โดยคำถามได้มาจากการอ้างอิงศึกษาข้อมูลและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
2. ร่างแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ก่อนนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
3. นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้องก่อนจะนำไปให้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยดัชนีค่าความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 มาใช้ในแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง พบว่า จากข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ เหลือข้อคำถามทั้งหมด 56 ข้อ

4. นำข้อคำถามที่ได้ไปปรับปรุงอีกครั้งและนำไปทดสอบ (Pre-Test) โดยคัดเลือกจากบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หากค่าที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่า 0.70 ขึ้นไปแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (วุฒิ สุขเจริญ, 2562) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น พบว่า การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเป็นการตรวจสอบในครั้งสุดท้ายก่อนนำไปใช้สอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ Rating Scale จำนวน 19 ข้อ

- ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน โดยเป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ Rating Scale จำนวน 13 ข้อ

- ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ Rating Scale จำนวน 18 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศที่ปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร แล้วนำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ สำนักงานในประเทศไทย ณ กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน จำนวน 385 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 208 คิดเป็นร้อยละ 59.22 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 148 คิดเป็นร้อยละ 38.44 มีสถานภาพสมรส จำนวน 217 คิดเป็นร้อยละ 56.36 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 208 คิดเป็นร้อยละ 54.03 ตำแหน่งผู้บริหาร/ผู้จัดการ จำนวน 159 คิดเป็นร้อยละ 41.30 และมีอายุงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 296 คิดเป็นร้อยละ 76.88

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.15	0.78	มาก	1
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	3.38	0.60	ปานกลาง	4
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	4.07	0.65	มาก	2
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	4.01	0.79	มาก	3
รวม	3.83	0.55	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ย 4.07, 4.01 และ 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในงานของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย

ความผูกพันในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ความมีพลังในการทำงาน	4.09	.50	มาก	3
2. ความทุ่มเทในการทำงาน	4.26	.52	มากที่สุด	1
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.13	.54	มาก	2
รวม	4.16	.46	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมา คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความมีพลังในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 และ 4.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	3.85	.52	มาก	4
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.09	.54	มาก	2
3. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร	3.96	.60	มาก	3
4. ด้านการดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.10	.63	มาก	1
รวม	4.00	.47	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.09, 3.96 และ 3.85ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	b	SE	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	3.072	.208		14.796	.000
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	.148	.041	.248	3.598	.000
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	.103	.039	.131	2.649	.008
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	-.123	.051	-.167	-2.408	.017
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.117	.053	.194	2.184	.030

$R = .345$, $R^2 = .119$, $Adj R^2 = .110$, $F = 12.874$

จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานในตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย ได้ร้อยละ 11 ($\text{Adj } R^2 = .110$) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร = $3.072 + .148$ (ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน) + $.103$ (ภาวะผู้นำแบบสั่งการ) - $.123$ (ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ) - $.117$ (ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม)

ตารางที่ 5 ผลวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย

ความผูกพันในงาน	b	SE	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.563	.172		9.065	.000
1. ความมีพลังในการทำงาน	.358	.064	.380	5.613	.000
2. ความทุ่มเทในการทำงาน	-.064	.045	-.071	-1.420	.156
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.302	.063	.343	4.766	.000

$R = .648$, $R^2 = .420$, $\text{Adj } R^2 = .415$, $F = 91.957$

จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานในตารางที่ 5 พบว่า ความผูกพันในงานด้านความมีพลังในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ส่วนด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย ได้ร้อยละ 41.50 ($\text{Adj } R^2 = .415$) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร = $1.563 + .358$ (ความมีพลังในการทำงาน) + $-.302$ (ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน)

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านมีการจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dossary, R. N. ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลซาอุดีอาระเบีย พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพยาบาล ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม เน้นให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน กระตุ้นให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย (Dossary, R. N., 2022) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณัสน์ อธิวรธำรง ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้า กับความผูกพันองค์การของพนักงานขาย: กรณีศึกษาบริษัทให้บริการสินเชื่อและบัตรเครดิตแห่งหนึ่ง พบว่า เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้นำแบบให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ปาณิสร์ ธิติวรธารง, 2560)

ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย พบว่า ความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความสามารถทำงานต่อเนื่องได้เป็นระยะเวลานานหากงานนั้นยังคงไม่เสร็จจุล่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยมากที่สุด สอดคล้องกับผลของการวิจัยของ ปาณิสรา จรัสวิญญู และคณะ ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อใจผูกพันกับงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย (ปาณิสรา จรัสวิญญู และคณะ, 2560) และงานวิจัยของ Orgambidez, A. et al. ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถตนเองและความมุ่งมั่นต่อองค์กรของพยาบาลชาวสเปน: บทบาทของความผูกพันในงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรทางอารมณ์ได้รับอิทธิพลเชิงบวกจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในงาน ความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อองค์กร ในขณะที่การรับรู้ความสามารถตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันเชิงอารมณ์ผ่านความผูกพันในงาน (Orgambidez, A. et al., 2019) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Geldenhuys, M. et al. ที่ศึกษาเรื่องงานที่มีความหมาย ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยยืนยันอิทธิพลเชิงบวกของงานที่มีความหมาย ความผูกพันในงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (Geldenhuys, M. et al., 2014)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันในงานด้านความมีพลังในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) การส่งเสริมทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนาความคิดเชิงระบบของผู้นำ 2) การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 3) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม บำเพ็ญประโยชน์ จิตอาสา เชิดชูเกียรติ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรควรยกระดับสมรรถนะของผู้บริหาร โดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหาร และควรเน้นพัฒนา 1.1) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ของพนักงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานปรึกษาหารือเรื่องงานและให้คำแนะนำช่วยเหลืออยู่เสมอ 1.2) การสื่อสาร เกี่ยวกับมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแก่พนักงาน 1.3) การสร้างความสัมพันธ์ การพัฒนาทีมงาน ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงาน และสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้บังคับบัญชาที่มีความผูกพันต่อองค์กร 2) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรควรจัดโปรแกรมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดกับบุคลากรในทุกระดับ โดยเน้นกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลังในการทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน เช่น การยกย่อง ให้รางวัล สื่อสารคุณค่าและความท้าทายของงาน ให้บุคลากรในทุกระดับมีความภาคภูมิใจในงาน นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคปัจจุบันนั้นจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ เนื่องจากคนรุ่นใหม่มีทัศนคติ พฤติกรรม และการดำรงชีวิตที่แตกต่างไปจากเดิมมาก การที่ผู้บริหารมีทักษะในการชี้แนะและจูงใจ

ให้พนักงานปฏิบัติตามเป้าหมายของงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพียงด้านเดียวนั้นอาจไม่เพียงพอ ผู้บริหารจำเป็นต้องพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ไปพร้อมกับทุกคนในองค์กร มีทักษะในควบคุมอารมณ์ การถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจกับพนักงานในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสร้างองค์กรที่ยั่งยืน ซึ่งจะทำให้พนักงานพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวไปพร้อมกับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยด้วยแบบสอบถามเพียงด้าน เดียว อาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการเพิ่มข้อคำถามปลายเปิด เช่น ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเข้าไปในแบบสอบถาม เพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น ดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา หรือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์และ สังเกตพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามควบคู่กัน ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น 2) ควรศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน แต่ควรเพิ่มเติมด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่ออิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจเรือเดินทะเลระหว่างประเทศในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงคมนาคม. (2565). รายงานการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานงบประมาณของรัฐสภา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร.
- ปาณิสัม ธิติวรธำรง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้า กับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย: กรณีศึกษาบริษัทให้บริการสินเชื่อและบัตรเครดิตแห่งหนึ่ง. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 9(1), 60-79.
- ปาณิสรา จรัสวิญญู และคณะ. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อใจผูกพันกับงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทย. Journal of Business, Innovation and Sustainability (JBIS), 12(1), 107-123.
- วุฒิ สุขเจริญ. (2562). วิจัยการตลาด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ กองทอง และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 10(1), 192-207.
- Cochran, W. G. (1953). Sampling Techniques. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Dossary, R. N. (2022). Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals. Journal of Healthcare Leadership, 14(1), 71-81.
- Geldenhuis, M. et al. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment: original research. SA Journal of Industrial Psychology, 40(1), 1-10.
- Orgambidez, A. et al. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. International Nursing Review, 66(3), 381-388.