

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP AMONG AUTHENTIC LEADERSHIP, JOB SASTIFICATION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES OF REAL ESTATE COMPANY IN BANGKOK

ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย¹ และรัชชนีวรรณ วณิชชถนอม²

Thidarat Pholtawingulchai¹ and Ratchaneewan Wanichtanom²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ E-mail: Thidarat.pho@Hotmail.com

รับบทความ 7 พฤษภาคม 2563

แก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2563

ตอบรับบทความ 30 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานครนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อวัดระดับ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาสมการทำนายพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1.ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริง และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูง และ ระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง 2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่แท้จริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .729, p < .01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .594, p < .01$) และภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .505, p < .01$) 2. ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ได้ร้อยละ 36.3

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of this research study were to: 1. investigate the level of authentic leadership, job satisfaction and organization commitment of a company's employees 2. explore the relationship among authentic leadership, job satisfaction and organization commitment of a company's employees; and 3. study variables for predicting organization commitment of a company's employees in authentic leadership, and job satisfaction. Questionnaires were used as a research instrument. Statistical analysis was percentage, frequency, mean, standard deviation and Pearson's Product, and multiple regression analysis were used to analyze the data.

Research results were as follows: 1. The level of Authentic leadership and Organization commitment of a company's employees was high, on the other hand, level of Job satisfaction was moderate 2. Job satisfaction was significantly positive correlated with authentic leadership ($r = .729, p < .01$) and Job satisfaction was significantly positive correlated with the organization commitment ($r = .594, p < .01$) and Authentic leadership was significantly positive correlated with Organization commitment ($r = .505, p < .01$) 3. Authentic leadership and Job satisfaction were accountable for 36.3 percent of Real Estate Company employee's organization commitment.

Keywords: Authentic Leadership, Job Satisfaction, Organization Commitment

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีทัศนคติที่ดีหรือมุมมองเชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่านิยมองค์การ และเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Sheldon, 1971; Buchanan, 1974; Mowday, Potter, & Steer, 1982) ความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวแยกออกเป็น 3 มิติ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ มีความสำคัญต่อการดำเนินงานให้ความสำเร็จตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นอย่างดี เพราะว่าเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การส่งเป็นแรงผลักดันให้ตั้งใจ พยายาม ทำงานอย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ เพราะมองว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จตามที่ตั้งไว้

การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นมีจุดเริ่มต้นจากองค์การธุรกิจที่ต้องมีผู้นำในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำอยู่ในตนเองมาจากตัวตนที่แท้จริงเรียกว่าการมีภาวะผู้นำที่แท้จริง Walumbwa และคณะ (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008) ได้กำหนดนิยามของ“ภาวะผู้นำที่แท้จริง” ว่า หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งส่งเสริมความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกรวมถึงบรรยากาศทางจริยธรรมอันดีงามเพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective) กระบวนการที่สมดุลทางสารสนเทศ (Balanced processing of information) และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational transparency) ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อปลูกฝังให้เกิดการพัฒนาตนเองเชิงบวก การมีภาวะผู้นำที่แท้จริงนอกจากจะส่งผลต่อตนเองคือทำให้มีสุขภาพทางจิตที่ดี (Well-being) (Toor & Ofori, 2008) ยังช่วยให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บรรยากาศคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามส่งผลกระทบทางบวกต่อองค์การหรือหน่วยงาน กล่าวคือ ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น บรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบของพนักงานที่มีต่องานซึ่งครอบคลุมทั้งผู้บังคับบัญชา ค่าจ้าง และลักษณะงาน (Locke, 1976) โดยการแสดงออกของพนักงานทางด้านความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมต่อสถานการณ์ในการทำงานที่เป็นผลมาจากประสบการณ์การรับรู้ของพนักงาน Miner, (1992) Ruggiero, (2005) ความพึงพอใจในงานจะช่วยเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน

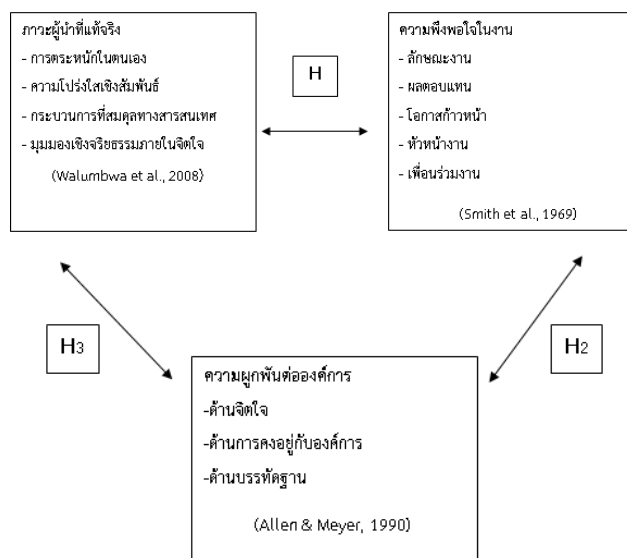
มีความทุ่มเทในการทำงาน ในทางตรงข้ามบุคคลที่ไม่พึงพอใจในงานจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นในการทำงาน และไม่มีควมรับผิดชอบในงาน จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะแสดงออกและตอบสนองในทางบวกต่อการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ทำให้งานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ในปัจจุบันธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เป็นธุรกิจที่มีความสำคัญ และมีแนวโน้มอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพฯ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวัดระดับ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาสมการทำนายพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่แท้จริง

สมมติฐานงานวิจัยที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานงานวิจัยที่ 3 ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานประจำของบริษัทหอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากรทั้งหมด 444 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้เป็นตัวแทนของประชากรด้วยค่าความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์เท่ากับ 0.05 โดยการใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, T. (1973) จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และใช้การเลือกตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มงาน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ได้ 232 คน และเพื่อป้องกันการสูญหาย ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานการวิจัย

ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งส่งเสริมความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกรวมถึงบรรยากาศทางจริยธรรมอันดีงามเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อปลูกฝังให้เกิดการพัฒนาตนเองเชิงบวกตามแนวคิดของ (Walumbwa et al., 2008) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ การตระหนักในตนเอง (Self-awareness) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective) กระบวนการที่สมดุลทางสารสนเทศ (Balanced processing of information) และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational transparency) สามารถวัดด้วยแบบสอบถามชนิดมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยพัฒนาจาก สุธาสิณี แสงมุกดา (2554) และ อีร์ภัทร กุโลภาส (2556)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ตนรับผิดชอบ เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจตามแนวคิดของ Smith, Kendall and Hulin (1969) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถวัดด้วยแบบสอบถามชนิดมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยพัฒนาจาก ญัฐพร แอปไธสง (2558)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ทัศนคติและการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยพนักงานจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปตามแนวคิดของ Allen, and Meyer,(1990) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สามารถวัดด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบประเมินของสันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550)

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่เป็นพนักงานประจำแยกตามหน่วยงานในสำนักงานใหญ่ ซึ่งไม่รวมถึงพนักงานสัญญาจ้าง ที่ปรึกษา และลูกจ้างรายวัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม ดังนี้

1. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามที่สร้างแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน เพื่อทดสอบอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) ตามสูตรของ โรวินเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli, and Hambleton, (1997) ทั้งนี้ ข้อคำถามต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.5 จึงจะผ่านเกณฑ์การทดสอบ
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดสอบก่อนการใช้งานจริง (try out) โดยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มพนักงานตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .974, .957 และ .834 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากโครงการปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยประสานงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้การเก็บข้อมูลจะขึ้นกับความสมัครใจของผู้ตอบแบบสอบถาม และได้ชี้แจงว่าผลจากการตอบแบบสอบถาม ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มากรอกให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

โครงการวิจัยผ่านการอนุมัติ ณ วันที่ 26 สิงหาคม 562 โดยคณะกรรมการจริยธรรมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หมายเลขใบรับรอง 053/2562 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคลของตัวอย่าง เพื่อจำแนกลักษณะโดยทั่วไปของตัวอย่างที่จะศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้จำแนกผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ทำนาย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.9) อายุ 25-35 (ร้อยละ 71.5) การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 193 คน (ร้อยละ 80.8) สายงานที่สังกัดกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายการเงิน และบริหารงาน จำนวน 86 (ร้อยละ 36.0) และเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 109 คน (ร้อยละ 36.0)

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ภาวะผู้นำที่แท้จริง	3.697	.848	สูง
1. การตระหนักในตนเอง	3.730	.908	สูง
2. มุมมองเชิงจริยธรรมในตน	3.840	.957	สูง
3. กระบวนการที่สมดุลทางสารสนเทศ	3.584	.854	ปานกลาง
4. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	3.636	.931	ปานกลาง

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ความพึงพอใจในงาน	3.552	.554	ปานกลาง
1. ลักษณะงาน	3.926	.668	สูง
2. ผลตอบแทน	2.913	.664	ปานกลาง
3. โอกาสก้าวหน้า	3.386	.764	ปานกลาง
4. หัวหน้างาน	3.641	.892	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงาน	3.892	.860	สูง
ความผูกพันต่อองค์กร	3.460	.457	ปานกลาง
1.ความผูกพันด้านจิตใจ	3.762	.722	สูง
2.ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.235	.392	ปานกลาง
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.382	.583	ปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

	1	1.1	1.2	1.3	1.4	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3	3.1	3.2	3.3
1.ภาวะผู้นำที่แท้จริง(AI)	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.1 การตระหนักในตนเอง	.932 ^{**}	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.2 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	.929 ^{**}	.829 ^{**}	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.3 กระบวนการที่สมดุลทางสารสนเทศ	.912 ^{**}	.791 ^{**}	.782 ^{**}	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.4 มุมมองเชิงจริยธรรมภายในจิตใจ	.943 ^{**}	.842 ^{**}	.831 ^{**}	.831 ^{**}	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. ความพึงพอใจในงาน(JS)	.729 ^{**}	.634 ^{**}	.676 ^{**}	.701 ^{**}	.701 ^{**}	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.1 ลักษณะงาน	.523 ^{**}	.469 ^{**}	.481 ^{**}	.524 ^{**}	.475 ^{**}	.805 ^{**}	1	-	-	-	-	-	-	-	-
2.2 ผลตอบแทน	.259 ^{**}	.239 ^{**}	.232 ^{**}	.229 ^{**}	.260 ^{**}	.528 ^{**}	.286 ^{**}	1	-	-	-	-	-	-	-
2.3 โอกาสก้าวหน้า	.647 ^{**}	.551 ^{**}	.580 ^{**}	.644 ^{**}	.633 ^{**}	.859 ^{**}	.700 ^{**}	.372 ^{**}	1	-	-	-	-	-	-
2.4 หัวหน้างาน	.859 ^{**}	.784 ^{**}	.798 ^{**}	.774 ^{**}	.834 ^{**}	.779 ^{**}	.588 ^{**}	.227 ^{**}	.654 ^{**}	1	-	-	-	-	-
2.5 เพื่อนร่วมงาน	.277 ^{**}	.191 ^{**}	.281 ^{**}	.298 ^{**}	.261 ^{**}	.616 ^{**}	.361 ^{**}	.141 ^{**}	.367 ^{**}	.257 ^{**}	1	-	-	-	-
3. ความผูกพันต่อองค์กร(OCB)	.505 ^{**}	.458 ^{**}	.482 ^{**}	.502 ^{**}	.436 ^{**}	.594 ^{**}	.569 ^{**}	.263 ^{**}	.493 ^{**}	.393 ^{**}	.420 ^{**}	1	-	-	-
3.1 ด้านจิตใจ	.500 ^{**}	.459 ^{**}	.481 ^{**}	.496 ^{**}	.426 ^{**}	.655 ^{**}	.597 ^{**}	.317 ^{**}	.555 ^{**}	.392 ^{**}	.500 ^{**}	.919 ^{**}	1	-	-
3.2 ด้านการคงอยู่	.183 ^{**}	.187 ^{**}	.136 ^{**}	.184 ^{**}	.177 ^{**}	.145 ^{**}	.180 ^{**}	-.008	.031	.117	.184 ^{**}	.614 ^{**}	.467 ^{**}	1	-
3.3 ด้านบรรทัดฐาน	.444 ^{**}	.383 ^{**}	.447 ^{**}	.442 ^{**}	.379 ^{**}	.488 ^{**}	.479 ^{**}	.231 ^{**}	.451 ^{**}	.359 ^{**}	.246 ^{**}	.801 ^{**}	.609 ^{**}	.192 ^{**}	1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่แท้จริง จากการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่แท้จริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .729, p < .01$)

สมมติฐานงานวิจัยที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .594, p < .01$)

สมมติฐานงานวิจัยที่ 3 ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .505, p < .01$)

ตารางที่ 3 แสดงค่าสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์

ตัวแปร (ค่าคงที่)	B	SE B	Beta (β)	t	p-value
ความพึงพอใจในงาน	.397	.063	.482	6.343	.000**
ภาวะผู้นำที่แท้จริง	.083	.041	.153	2.019	.045*

$R = 603, R^2 = .363, F = 67.315^{**}$

* $p < .05, **p < .01$

จากตารางที่ 3 จากสมการทำนาย พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงานมีความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ได้ร้อยละ 36.3

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อวิเคราะห์ว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง และ ความพึงพอใจในงานสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่แท้จริง เนื่องจากในองค์การอสังหาริมทรัพย์แห่งนี้มีนโยบายด้านธรรมาภิบาลในการทำงานซึ่งเป็นการส่งเสริมด้านการงานแบบมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานให้กับพนักงานในองค์การโดยภาพรวม ดังนั้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการทำงานก็จะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของต่างประเทศ Wong, and Cummings, (2009) , Giallonardo,Wong, and Iwasiw, (2010)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งถัดไป

1. จากงานวิจัยครั้งนี้มีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างมีอัตราส่วนของผู้หญิง มากกว่าผู้ชายดังนั้นจึงควรเพิ่มการศึกษาในกลุ่มผู้ชายมากขึ้นว่าได้ผลที่แตกต่างกันหรือไม่
2. ควรพิจารณาแสวงหาแนวทางการสร้างเครื่องมืออื่น ๆ ในการวิจัย เช่นการสัมภาษณ์ ,การทำ Focus group เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นเพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็น และทัศนคติของพนักงานในกิจกรรมต่างๆ และนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงกิจกรรมอื่นๆ ที่สามารถสร้าง ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น
3. จากงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมทรัพย์ จึงควรศึกษากลุ่มธุรกิจใกล้เคียงอื่น ๆ ที่องค์กรที่มีลักษณะการดำเนินกิจการใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ส่งเสริมการบริหารจัดการภายในองค์กร และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาแก่พนักงานในองค์กรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรแบบยั่งยืน

บรรณานุกรม

- ณัฐพร แอบไธสง.(2558) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ธีรภัทร กุโลภาส.(2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน และขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ: การวิจัยแบบผสมวิธี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการศึกษาการศึกษาศาสตร์.
- สุธาสินี แสงมุกดา. (2554). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement. กรณีศึกษาบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต), สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนารัฐพยานุเคราะห์, สาขาบริหารการศึกษา.

Allen, N. J., & Meyer, J.P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.**

Journal of Occupation Psychology, pp. 1-18

Anthony Gatling, Hee Jung Annette Kang, Jungsun Sunny Kim, (2016) "**The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention**", Leadership & Organization Development Journal, Vol.5 Issue: 6, pp.24-37

Buchanan, B. "**Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations**". Administrative Science Quarterly. (1974), 22: 533 – 546

Belal Albashiti, Khaleel Hajjaj, Wael Naeem Thabet (2017). **Authentic Leadership and Organization commitment: The Mediating role of Positove Psychological CapitalCase of Alazhar University-Gaza.** IOSR Journal of Business and Management

Choi, H. G., & Ahn, S. H. (2016). **Influence of nurse managers' authentic leadership on nurses'organizational commitment and job satisfaction: focused on the mediating effects of empowerment.** Journal of Korean Academy of Nursing, 46(1), 100-108.

Darvish, H., Rezaei, F. (2011) **The impact of authentic leadership on job satisfaction and team commitment.** Management and Marketing, 6: 421-436.

Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). **Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction.** Journal of nursing management, 18(8), 993-1003.

Locke, E.A (1976) **The nature and cause of job satisfaction.** In M.D. Dunnette (Ed.), **Handbook of industrial and organization psychology (pp.1297-1349).**

Chicago: Rand McNally.

Miner, A. S. (1992). **The shadow of the future: Effects of anticipated interaction and frequency of contact on buyer-seller cooperation.** Academy of management journal, 35(2), 265-291.

- Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). *Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. *Dutch Journal of Educational Research*. 2, 49-60
- Ruggiero, J. S. (2005). *Health, work variables, and job satisfaction among nurses*. *Journal of Nursing Administration*, 35(5), 254-263.
- Sheldon, M.E. (1971) “*Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization*” *Administrative Science Quarterly*. 16:2:143-150
- Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin. (1969). *The Measurement of Job Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Toor, S. & Ofori, G. (2008). *Leadership for the future construction industry: Agenda for authentic leadership*. *International Journal of Project Management*, 26, 620-630.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T. & Peterson, S. (2008). *Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure*. *Journal of Management*. 34, 89-126.
- Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2009). *The influence of authentic leadership behaviors on trust and work outcomes of health care staff*. *Journal of Leadership Studies*, 3(2), 6-23.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.)*. New York: Harper and Row.
- Yon, J. H., Kim, J. B., Ko, K. M., & Park, S. H. (2016). *A study of relationship of authentic leadership, job satisfaction, organizational commitment, and self- efficacy*. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(26)

Translated Thai References

- Aebthaisong N. (2015). **Perceived Citizenship Behavior: A Case Study of one Hotel in Bangkok Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational.** The Thesis for the degree of Master of Arts Graduate School Thammasat University [in Thai]
- Kulophas D. (2013). **Effect of Authentic Leadership of Student's Learning Achievement with Teacher Academic Optimism and Teacher Engagement as The Mediators and School Size as The Moderator: Mixed Methods Reseaech.** The Thesis for the degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Research Methodology Graduate School Chulalongkorn University. [in Thai]
- Limweeraphan S. (2007). **Employee Engagement: A case Study of Rayong Purifier PLC.** The Thesis for the degree of Master of Science (Human Resource and Organization Development) Graduate School National Institute of Development Administration [in Thai]
- Sangmooksa S. (2011). **The Development of Authentic leadership Measurement Tools for Basic Education Institution Administrators.** The Thesis for the degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Department of Educational Policy, Management and Leadership. Graduate School Chulalongkorn University. [in Thai]