

รูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเมืองในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี

ไวพจน์ กุลาชัย^{1*}

¹ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเมืองในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของรูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเมืองในองค์กรต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ 3) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเมืองในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ผลการศึกษา ปรากฏว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบ ปล่อยเสรี รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเมืองในองค์กรและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตามลำดับ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ในขณะที่พฤติกรรมการเมืองในองค์กร และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การเมืองในองค์กร, ความจงรักภักดีต่อองค์กร

*Corresponding author. E-mail: waiphot@buu.ac.th

Leadership styles, political behaviors, and organizational loyalty of police officers of Chon Buri provincial police

Waiphot Kulachai ^{1*}

¹ *Faculty of Political Science and Law
Burapha University, Thailand*

Abstract

The objectives of this study were (1) to study leadership styles, political behaviors, and organizational loyalty of police officers of Chon Buri Provincial Police (2) to study direct and indirect effects of leadership styles and political behaviors on organizational loyalty of police officers of Chon Buri Provincial Police (3) to develop causal model of leadership styles, political behaviors, and organizational loyalty of police officers of Chon Buri Provincial Police. The samples of this study were 347 police officers. A questionnaire was employed to collect the data. Then, the data were analyzed using structural equation modeling technique. The study found that the developed model was fit with the empirical data. Laissez-faire leadership, transformational leadership, political behaviors, and transactional leadership were the most influential factors affecting organizational loyalty respectively. Laissez-faire, and transformational leadership had a positive influence while the political behaviors, and the transactional leadership had a negative influence on the organizational loyalty.

Keywords: Leadership, Organizational politics, Organizational loyalty

*Corresponding author. E-mail: waiphot@buu.ac.th

ความนำ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าและการเติบโตขององค์กร เพราะ การที่คนในองค์กรมีความจงรักภักดี ย่อมทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเกินกว่าที่องค์กรคาดหวัง (Martensen & Gronholdt, 2006) อย่างไรก็ตาม การที่คนในองค์กรจะ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น รูปแบบภาวะผู้นำ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับ รูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร จะทำให้ทราบรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความ เหมาะสม ซึ่งองค์กรสามารถนำมาพิจารณาเพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้รูปแบบ ภาวะผู้นำแล้ว การเมืองในองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีขององค์กร หากพนักงานรับรู้ การเมืองในองค์กรในระดับที่สูง อาจเกิดปฏิกิริยาตอบสนองในรูปแบบที่แตกต่างกัน พนักงานบางคนอาจตอบสนอง โดยการแสดงพฤติกรรมทางการเมืองที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในภาพลบ ในขณะที่บางคนอาจหลีกเลี่ยงไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการเมืองในองค์กร หากองค์กรใดมีระดับของการเมืองในองค์กรสูง ย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร และอาจทำให้พนักงานขาดความสุข แรงจูงใจและความ พึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลร้ายต่อองค์กรในที่สุด (Robbins, 2003)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรหนึ่งที่ข้าราชการตำรวจมีการรับรู้เกี่ยวกับการเมืองในองค์กรใน ระดับที่สูง โดยเฉพาะการประจบกับพฤติกรรมการเมืองในองค์กร เช่น การตำหนิและโจมตีบุคคลอื่น (Blaming and attacking others) การสร้างพันธมิตร (Coalition building) การควบคุมข้อมูลข่าวสาร (Control of information) การดึงเข้ามาเป็นพวก (Co-optation) การสร้างภาพพจน์เพื่อให้เกิดความประทับใจ (Image building) การประจบ ประแง (Ingratiation) การข่มขู่ให้เกิดความกลัว (Intimidation and innuendoes) การสร้างเครือข่าย (Networking) การข้ามหน้าข้ามตาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Inconsiderity) การอาศัยความเชี่ยวชาญพิเศษ (Use of expertise) และการอาศัยผู้มีอำนาจและผู้มีอิทธิพล (Using key players) (ไวพจน์ กุลาชัย, 2552)

พฤติกรรมทางการเมืองในองค์กรดังกล่าวส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแต่งตั้งโยกย้ายในระดับต่างๆ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทขาดความเชื่อถือในระบบ คุณธรรมและความยุติธรรม ส่งผลให้ขาดโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งในที่สุดแล้วอาจส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่อาจทำให้องค์กรต้องประสบกับความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะค้นหาคำตอบว่า รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเมืองในองค์กรของข้าราชการตำรวจมี อิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือไม่ และตัวแปรใดมีอิทธิพลมากที่สุด

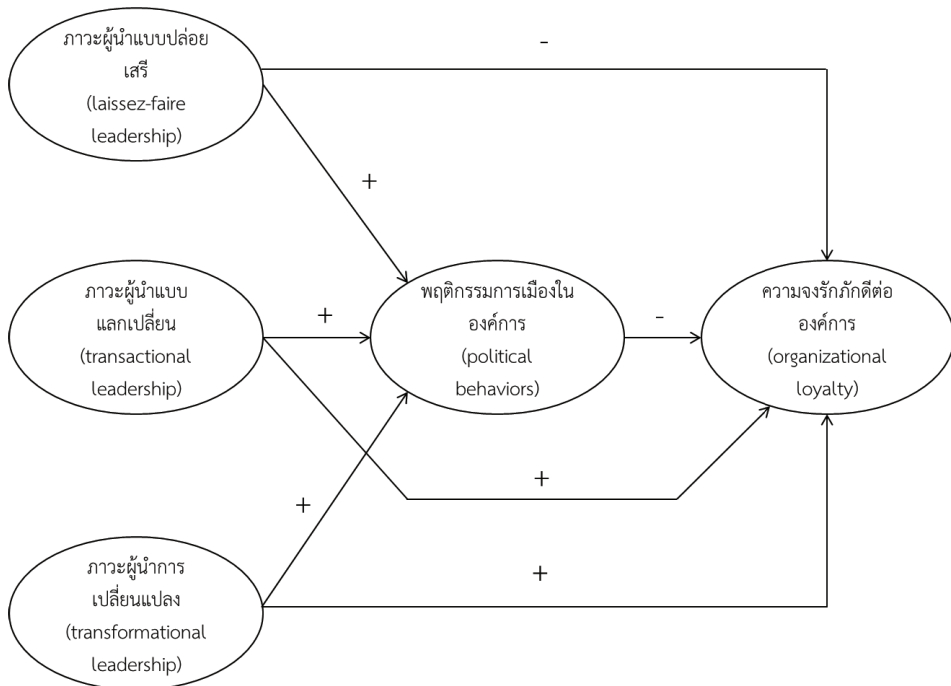
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ 1) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเมืองในองค์กร และความ จงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและ ทางอ้อมของรูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเมืองในองค์กรต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ 3) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเมือง ในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาของ Vigoda-Gadot (2007) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเมืองในองค์กร โดยบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการเมืองในองค์กรต่ำ ในทางกลับกันบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำจะมีการรับรู้การเมืองในองค์กรสูง ซึ่งหากพนักงานมีการรับรู้การเมืองในองค์กรสูง จะมีการแสดงพฤติกรรมการเมืองในองค์กรสูงตามไปด้วย (ไวพจน์ กุลาชัย, 2552)

ผลการศึกษาของ Kacmar, Andrews, Harris, and Tepper (2013) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานอย่างมาก โดยบุคคลที่มีทักษะทางการเมืองในองค์กรสูงมักมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้มีความเครียดน้อย มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนอื่น ๆ (Robbins & Judge, 2012) ดังนั้น เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรและย่อมมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด (Chughtai & Zafar, 2006) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Suharti and Suliyanto (2012) ที่ค้นพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน รวมถึงผลการศึกษาของ Preko and Adjetey (2013) และผลการศึกษาของ Martensen and Gronholdt (2006) ที่พบความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำกับความจงรักภักดีต่อองค์กรเช่นกัน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุรูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเมืองในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเมืองในองค์กร
2. พฤติกรรมการเมืองในองค์กรการมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผ่านทางพฤติกรรมการเมืองในองค์กร
5. โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจทุกระดับในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำนวน 2,854 นาย (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2557) เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 นาย แบ่งเป็นเพศชาย 309 นาย และเพศหญิง 38 นาย ซึ่งในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ตลอดจนการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ และผู้ตอบแบบสอบถามได้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent form)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามถูกสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ 1) ลักษณะทางประชากร ประกอบด้วยเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา ยศ ตำแหน่ง และสายงาน 2) ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez-faire leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) 5) พฤติกรรมการเมืองในองค์กร (Organizational behaviors) และ 6) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

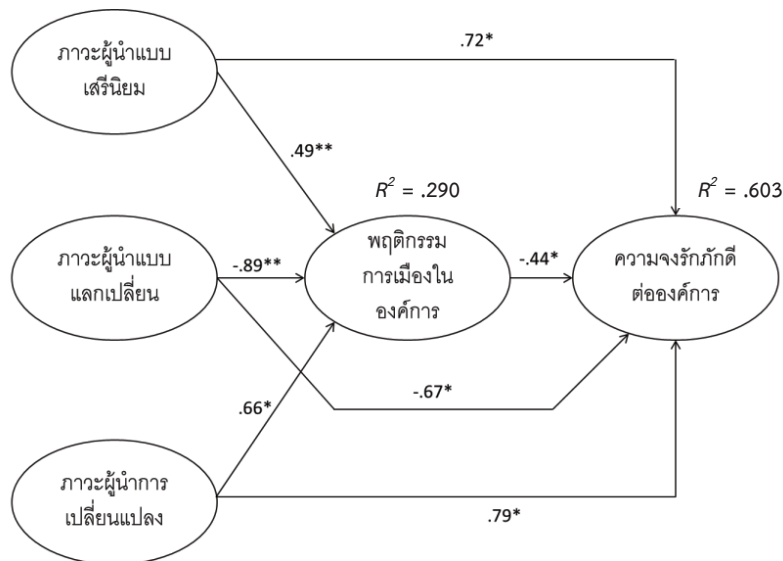
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีการดำเนินการดังนี้คือ 1) การทดสอบความตรง (Validity) การใช้แนวทางการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ค่า IOC ปรากฏว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC เกิน .50 (ค่าตั้งแต่ .60-1.00) แสดงให้เห็นว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความตรงสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) 2) การทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือ หรือค่าความสอดคล้องภายในที่เรียกว่า ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha) ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ทุกมาตรวัดมีความเชื่อถือได้สูง เนื่องจากมีค่าครอนบาคแอลฟา สูงกว่า .70 ทุกมาตรวัด (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) โดยมาตรวัดภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีมีค่าครอนบาคแอลฟา สูงที่สุด (.91) รองลงมาคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (.89) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (.87) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (.79) และพฤติกรรมการเมืองในองค์กร (.73) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์สถิติพื้นฐานด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเมืองในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปรากฏว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 251.16 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 217 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.16 ค่า p -value เท่ากับ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ .95 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .92 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ .99 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .02 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) เท่ากับ .05 โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 60.30 ($R^2 = .603$) ในขณะที่ตัวแปรภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเมืองในองค์กรได้ร้อยละ 29.00 ($R^2 = .290$) ดังรายละเอียดในภาพที่ 2 และตารางที่ 1



Note: Chi-square = 252.17, $df = 217$, Chi-square/ $df = 1.16$, $p = .051$, GFI = .95, AGFI = .92, CFI = .99, RMSEA = .02, RMR = .05
 ** $p < .01$, * $p < 0.5$

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุรูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเมืองในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปร		ภาวะผู้นำแบบ ปล่อยเสรี	ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	พฤติกรรมการเมือง ในองค์กร
พฤติกรรม	DE	.49	-.89	.66	-
การเมืองใน	(p-value)	(.009)	(.007)	(.020)	-
องค์กร	IE	-	-	-	-
	(p-value)	-	-	-	-
	TE	.49	-.89	.66	-
	(p-value)	(.009)	(.007)	(.020)	-
ความจงรักภักดี	DE	.72	-.67	.79	-.44
ต่อองค์กร	(p-value)	(.023)	(.016)	(.023)	(.011)
	IE	-.21	.39	-.29	-
	(p-value)	(.006)	(.010)	(.011)	-
	TE	.51	-.28	.50	-.44
	(p-value)	(.023)	(.110)	(.013)	(.011)

หมายเหตุ: DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect),

TE = อิทธิพลรวม (Total Effect)

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี โดยมีอิทธิพลรวมในเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .51 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีอิทธิพลโดยรวมในเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .50 ส่วนพฤติกรรมการเมืองในองค์กรมีอิทธิพลโดยรวมในเชิงลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ -.44 ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลมากที่สุดคือ .79 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .72 ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและพฤติกรรมการเมืองในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ -.67 และ -.44 ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ปรากฏว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรผ่านทางตัวแปรพฤติกรรมการเมืองในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลมากที่สุดเท่ากับ .39 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์การผ่านทางตัวแปรพฤติกรรม การเมืองในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ -.29 และ -.21 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเมืองในองค์การ ปรากฏว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเมืองในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าน้ำหนัก อิทธิพลมากที่สุดเท่ากับ -.89 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ซึ่งมีอิทธิพล ทางตรงในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเมืองในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยมีค่าน้ำหนัก อิทธิพล เท่ากับ .66 และ .49 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเมืองในองค์การ

ผลการศึกษา ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเมืองในองค์การมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเมืองในองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสูง จะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมการเมืองในองค์การลดลง เนื่องจากผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะเข้าใจว่าบุคคลต้องการอะไรจากการทำงาน และบุคคลที่มีภาวะผู้นำ แบบนี้ก็จะตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัลหากมีผลการปฏิบัติงานดี นอกจากนี้ ยังมีกรกำหนดรางวัลตามผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการให้รางวัลแลกเปลี่ยนกับการสัญญาว่าจะทำงานให้ได้ ตามที่กำหนด และจะตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้เป็นที่พึงพอใจ เท่านั้น (Avolio & Bass, 2004 as cited in Hitt, Miller, & Colella, 2011) ดังนั้น จึงไม่จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ จะแสดงพฤติกรรมการเมืองในองค์การด้วยการสร้างพันธมิตร การสร้างภาพจน์เพื่อให้เกิดความประทับใจ การตำหนิ และโจมตีบุคคลอื่น การควบคุมข้อมูลข่าวสาร การประจบประแจง การข่มขู่ให้เกิดความกลัว และการอาศัย ความเชี่ยวชาญพิเศษ

ในขณะที่ข้าราชการตำรวจที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีสูง จะแสดง พฤติกรรมการเมืองในองค์การสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Vigoda-Gadot (2007) ที่พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเมืองในองค์การ โดยบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จะมีการรับรู้ เกี่ยวกับการเมืองในองค์การต่ำ ในทางกลับกันบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำ จะมีการรับรู้การเมืองใน องค์การสูง ซึ่งหากพนักงานมีการรับรู้การเมืองในองค์การสูง จะมีการแสดงพฤติกรรมการเมืองในองค์การสูงตามไปด้วย (ไวพจน์ กุลาชัย, 2552)

รูปแบบภาวะผู้นำกับความจงรักภักดีต่อองค์การ

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง ในเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์การมากที่สุดตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Suharti and Suliyanto (2012) ที่พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน รวมถึงผลการศึกษาของ Preko and Adjetye (2013) และผลการศึกษาของ Martensen and Gronholdt (2006) ที่พบความสัมพันธ์ในเชิงบวก ระหว่างภาวะผู้นำกับความจงรักภักดีต่อองค์การ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษารั้งนี้ พบว่าหากข้าราชการตำรวจมีภาวะ ผู้นำแบบปล่อยเสรีสูง จะมีความจงรักภักดีต่อองค์การสูงขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ระบุว่า

ผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีหรือภาวะผู้นำแบบหลีกเลี่ยง จะแสดงพฤติกรรมในเชิงรับ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และมักไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบนี้จึงไม่ก่อให้เกิดผลในเชิงบวกแก่องค์กรแต่อย่างใด นอกจากนั้น ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ย่อมมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงตามไปด้วย เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบนี้ จะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ดังนั้น ผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบนี้ จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของหน่วยงาน และองค์การโดยรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน (Avolio & Bass, 2004 as cited in Hitt, Miller, & Colella, 2011) ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่ข้าราชการตำรวจเห็นความสำคัญของประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ย่อมแสดงให้เห็นถึงการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกลับมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสูงมากขึ้น ย่อมจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำลง ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาที่กล่าวมาในตอนต้น (Ding, Lu, Son, & Lu, 2012; Martensen & Gronholdt, 2006; Preko & Adjetej, 2013)

พฤติกรรมการเมืองในองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการศึกษา ปรากฏว่า พฤติกรรมการเมืองในองค์กรมีอิทธิพลโดยรวมในเชิงลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่แสดงพฤติกรรมการเมืองในระดับที่สูงขึ้น จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยลง เพราะคนมีการรับรู้ถึงการเมืองในองค์กรในระดับสูง จะแสดงพฤติกรรมการเมืองในองค์กรมากขึ้น โดยการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนั้น การแสดงพฤติกรรมการเมืองในองค์กรยังส่งผลลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Innes (2004) LaCost (2005) และ Miller, Rutherford, and Kolodinsky (2008) ที่พบว่า หากพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับการเมืองในองค์กรสูง จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ซึ่งการศึกษาของ Iqbal, Tufail and Lodhi (2015) ค้นพบความสัมพันธ์ในเชิงลบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น จึงสามารถอนุมานได้ว่า การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยลงตามไปด้วยนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด เนื่องจากรูปแบบภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการกระตุ้นและจูงใจบุคคลให้ทำงานได้เกินกว่าที่คาดหวังไว้ มีการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างความมั่นใจให้กับคนในองค์กร และเน้นการให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน โดยผู้นำแบบนี้มักสร้างให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร กระตุ้นให้คนทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งจะส่งผลดีอย่างมากต่อการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ได้รับการยอมรับจากประชาชนมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ควรให้ความสำคัญในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมการเมืองในองค์กรของข้าราชการหรือพนักงานในสังกัด ให้แสดงพฤติกรรมการเมืองในองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกันควรมีการกำหนดแนวทางในการลงโทษบุคคลที่แสดงพฤติกรรมการเมืองในองค์กรที่ไม่เหมาะสมหรือทำให้บุคคลอื่นในองค์กรได้รับความเดือดร้อน ในขณะเดียวกันต้องสร้างระบบการจูงใจเพื่อให้ข้าราชการตำรวจหรือพนักงานแสดงพฤติกรรมการเมืองในเชิงบวกเพิ่มมากขึ้น

3. หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความเป็นผู้นำที่ดี ผ่านทางกระบวนการฝึกอบรม การให้ความรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างทักษะความเป็นผู้นำ การมอบหมายงานที่บุคลากรในองค์กรสามารถฝึกฝนความเป็นผู้นำกลุ่ม นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร เนื่องจาก การสื่อสารที่ดียอมทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ นโยบาย และความต้องการขององค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปรับตัวและประพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร มีภาวะผู้นำที่ดีและแสดงพฤติกรรมการเมืองในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

4. แม้ว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง แต่องค์กรไม่ควรหยุดนิ่งในการเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสามารถดำเนินการโดยการพัฒนาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณและเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอ การจัดสวัสดิการที่ดี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจสามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเมืองในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเพียงหน่วยงานเดียว ฉะนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานหรือข้าราชการในองค์กรอื่นทั้งที่อยู่ในภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าโมเดลที่ได้รับการพัฒนาขึ้น สามารถนำไปประยุกต์กับองค์กรอื่น ๆ ได้หรือไม่

2. การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเมืองในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาแบบภาวะผู้นำเพียง 3 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ในความเป็นจริงแล้วยังมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบอื่นที่สามารถนำมาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) ภาวะผู้นำแบบจิตวิญญาณ (Spiritual leadership) และภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic leadership)

3. ผลการศึกษาในครั้งนี้พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีกับความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนั้น จึงควรดำเนินการวิจัยเชิงลึกในประเด็นดังกล่าวเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบและยืนยันผลต่อไป

4. นอกเหนือจากรูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเมืองในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้ว การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยให้สามารถเข้าใจและอธิบายถึงสภาพความเป็นจริงได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

5. ควรดำเนินการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมายืนยันและอธิบายผลประกอบกันกับผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ไวพจน์ กุลาชัย. (2552). *การเมืองในองค์กรและทัศนคติของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษาของบัญชาการตำรวจนครบาล*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้าพรินติ้ง.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Ding, D., Lu, H., Son, Y., & Lu, Q. (2012). Relationship of servant leadership and employee loyalty: The mediating role of employee satisfaction. *iBusiness*, 4, 208-215.
- Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2011). *Organizational Behavior* (3rd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Innes, P. B. (2004). The influence of leadership on perceptions of organizational politics, job involvement, and organizational commitment. *Dissertation Abstract International*, 65(07), 192-A. (UMI No. 3138653).
- Iqbal, M. S., Tufail, M. S., & Lodhi, R. M. (2015). Employee loyalty and organizational commitment in Pakistani organizations. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(1), 1-11.
- Kacmar, K. M., Andrews, M. C., Harris, K. J., & Tepper, B. J. (2013). Ethical leadership and subordinate outcomes: The mediating role of organizational politics and the moderating role of political skill. *Journal of Business Ethics*, 115, 33-44.
- LaCost, H. A. (2005). Attributions of organizational politics: An investigation of locus of causality, justice, and intentionality as factors in perceptions of politics. *Dissertation Abstract International*, 66(04), 168-A. (UMI No. 3173590).
- Martensen, A., & Gronholdt, L. (2006). International marketing: A study of employee loyalty, its determinants and consequences. *Innovative Marketing*, 2(4), 92-116.
- Miller, B. K., Rutherford, M. A., & Kolodinsky, R. W. (2008). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of outcomes. *Journal of Business Psychology*, 22, 209-222.
- Preko, A., & Adjetej, J. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives of commercial banks in Ghana. *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 4(2), 51-62.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials of Organizational Behavior*. Essex: Pearson Education.

Suharti, L., & Suliyanto, D. (2012). The effects of organizational culture and leadership style toward employee engagement and their impacts toward employee loyalty. *World Review of Business Research*, 2(5), 128-139.

Vigoda-Gadot, E. (2007). Leadership style, organizational politics, and employees' performance: An empirical examination of two competing models. *Personnel Review*, 36(5), 661-683.