



Full Papers Proceedings

The 11th NPRU NATIONAL ACADEMIC CONFERENCE

11 - 12 July 2019

ISBN (e-book) 978-974-7063-37-0



วิจัยสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคมไทย สู่ Disruptive Society

*"Research builds Innovation for the Local and Thailand
Development toward Disruptive Society"*



NPRU 5.0

Nakhon Pathom Rajabhat University



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ประสิทธิผลรูปแบบการให้ความรู้มารดาหลังคลอดโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดย ชาญณรงค์ คล้ายเกิด ภาครินทร์ อัครธรรมบตี ญาณิสา หงษ์เผือก ณัชนก แผลงยศ จิรนนท์ จรดล จิราวรรณ แสงศิลา ณัฐนิชา อภิวันท์สิริวัฒน์ ชนกสุตา บินดี และศุภรสมิ์ วิเชียรตนนท์	597
รูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกายโดยวิธีการยืดเหยียดกล้ามเนื้อและโภชนาการอาหาร สำหรับผู้สูงอายุ ในตำบลห้วยม่วง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดย นันทิตา โหวดมงคล	605
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของวัยรุ่นในจังหวัดเลย โดย รัตวัลย์ ศิริเลี้ยง	615
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันการสูบบุหรี่ของนักเรียนชายประถมศึกษาตอนปลาย อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โดย วิภาณต์ดา โหม่งมาตย์	624
การนำเสนอผลงานสาขาบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ (MBA)	
อาจารย์ ดร.พงศ์สุภา เฉลิมกลิ่น อาจารย์ ดร.เดช ธรรมศิริ อาจารย์ ดร.กิตติกร สุนทรานุรักษ์ และอาจารย์ ดร.กนกพัชร กอประเสริฐ	
การนำเสนอผลงานแบบบรรยาย (Oral Presentation)	635
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี โดย ณัฐวดี ภูผา สุนันทา พลายระหาร จันจิราภรณ์ ปานยินดี และวราญา ทองอุ่น	636
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดย เจนจิรา เจริญผล มัทนา แสงทอง จันจิราภรณ์ ปานยินดี และวราญา ทองอุ่น	647
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม โดย จันจิราภรณ์ ปานยินดี สมพร ปานยินดี และประภัสรา คงสาธิตพร	656
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้บริการห้างสรรพสินค้าในจังหวัดนครปฐมผ่านส่วนประสมทางการตลาด โดย ชนพงษ์ อารณพิศาล	667
การรับรู้คุณภาพการบริการทางการศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของนักศึกษาภาค กศ.พป. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม โดย พงษ์สันต์ ต้นหยง ชนพงษ์ อารณพิศาล และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์	675
ปัจจัยทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผักปลอดสารพิษของประชาชนในจังหวัดนครปฐม โดย เพ็ชรภรณ์ ชวัลชาชาญกิจ พรพรรณรัตน์ อารณพิศาล และชนพงษ์ อารณพิศาล	686
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกร้านแบตเตอรี่รถยนต์ ส่วนบุคคลของผู้บริโภค ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดย พลอยทิพย์ กุลจิตต์เจืองวงศ์ และชาตรี ปรีดาอนันตสุข	695
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อยาสมุนไพร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดย สุพิชชา จุติแสง และชาตรี ปรีดาอนันตสุข	707
เขาวนิจิตอัจฉริยะ: แนวคิดการสร้างควมสมดุลผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี โดย สมศรี เวินทอง และปริญญา มากลิน	718
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านช่องทางตลาดกลางพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ โดย สหพัชร์ ชนะชัยสิทธิ์ อธิยาภรณ์ กิตติอังกูรพร และพัชรกันต์ นิมิตรศติกุล	729
แรงจูงใจในการซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตจังหวัดนครปฐม โดย เมธมินทร์ เศรษฐธีรวิทย์ วัลลภา วิษยะวงค์ และพงศ์ชนนต์ ศรีสุวรรณ	739
การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าจากเศษผ้าทอจากภูบัว โดย สุชาดา แสงดวงดี นนทกร ภิรมย์ภู ญัฐนันท์ ชันศรี และนันทสิทธิ์ เนียมสังข์	751

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี
Transformational Leadership and Work Factor Affected to Morale of Employee
in a Migrant Worker Employment Agency in Kanchanaburi Province

ณัฐวดี ภูผา¹ สุนันทา พลายระหาร¹ จันจิราภรณ์ ปานยิทธิ^{1*} และวรญา ทองอุ่น¹

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 228 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 58.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .233 ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .573

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แรงงานข้ามชาติ

Abstract

The purposes of this research were to study 1) Transformational leadership, work factor, and morale level and 2) Transformational leadership and work factor affected to morale of employee in a migrant worker employment agency in Kanchanaburi province. The questionnaire was used as the tool for data collection. The samples were 228 employees in a Migrant worker employment agency in Kanchanaburi province. The data was analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The results indicated as following: Transformational leadership was at the highest level (Mean = 4.41, S.D. = 0.29), work factor was at the highest level (Mean = 4.43, S.D. = 0.29), and morale was at the highest level (Mean = 4.23, S.D. = 0.28). In addition, transformational leadership and work factor had the predictive power to morale of employee at 58.3 %. Transformational leadership had the regression coefficients at .233 and work factor had the regression coefficients at .573.

Keywords: transformation leadership, work factor, morale, migrant worker

1. บทนำ

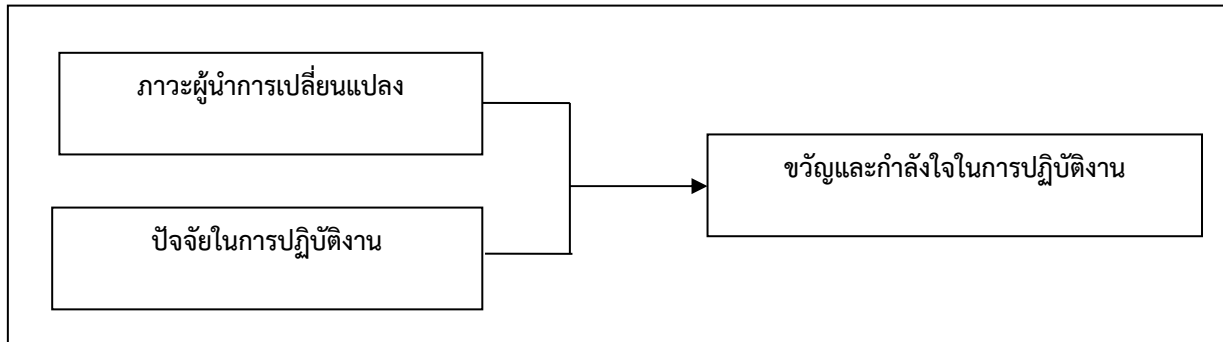
ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง นวัตกรรมใหม่ ๆ เทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์กรธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้หลายองค์กรต้องปรับโครงสร้างและกลยุทธ์องค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง และอยู่รอดรวมทั้งมีการเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร มีความจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารจัดการ 7 ประการ (7M's) ได้แก่ Man (คน) Money (เงิน) Material (วัสดุ) Management (การบริหารจัดการ) Machine (เครื่องจักรหรือเครื่องมือ) Marketing (การตลาด) และ Morale (ขวัญและกำลังใจ) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กร คือ ผู้นำ เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้ (ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์, 2555: 1-2; พวงเพชร บรรลุ, 2557: 1-2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม รวมทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองอนาคตที่เกินกว่าความสนใจของพนักงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสู่กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน (อนันต์ พูลพัฒนา, 2554: 1-3; สมเกียรติ บาลลา, 2554: 1-12) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (มาซีเต๊ะ ปีมา, 2559: 1-18; ธราดล มูลอิต แพต รมยะ และสมาน นาวาสีทธิ, 2553: 1) เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Rawat (2015: 33) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ปัจจัยในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสนับสนุนให้การบริหารงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยในการปฏิบัติมีส่วนสำคัญทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (อนันต์ พูลพัฒนา, 2554: 1-3) นอกจากนี้ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (อนันต์ พูลพัฒนา, 2554: 104; Behm, 2009: 42-49) ทั้งนี้ปัจจุบันองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องใช้กำลังแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ประกอบการข้อจำกัดของกฎหมายการจ้างแรงงานข้ามชาติ ทำให้การจ้างแรงงานข้ามชาติมีรายละเอียดเอกสารจำนวนมากและมีระเบียบขั้นตอนที่มีความซับซ้อน ทำให้บริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติมีการเติบโตเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้พนักงานในบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับหลายฝ่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐ บริษัทเอกชน และแรงงานข้ามชาติ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในด้านการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังโดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น รวมทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น (สมเกียรติ บาลลา, 2554: 8-9; มาซีเต๊ะ ปีมา, 2559: 10)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (สมเกียรติ บาลลา, 2554: 8-9; มาซีเต๊ะ ปีมา, 2559: 10; Panyindee, Hirannapat, and Thong-Oon, 2017)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน การสร้างผลผลิต การปฏิบัติงานของมนุษย์ และการบริหารจัดการ (อนุตร์ พูลพัฒนา, 2554: 31)

ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (อนุตร์ พูลพัฒนา, 2554: 31)

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะจิตใจของบุคคล หรืออารมณ์ของแต่ละบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม (ธราดล มูลอ๊ต แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาสีหิ, 2557: 30-40)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี (ธราดล มูลอ๊ต แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาสีหิ, 2557: 30-40; อนุตร์ พูลพัฒนา, 2554: 12; มาซีเต๊ะ ปีมา, 2559: 4)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยของมาซีเตาะ ปีมา (2559: 1-18) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของธราดล มูลอัฐ แพ้ต รมยะ และสมาน นาวาสีทธิ์ (2553: 1) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rawat (2015: 33) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยของอนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 104) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Behm (2009: 42-49) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะสภาพการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยของบุญมา อัครแสง เรืองยศ จันทรสามารถ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศักดิ์พงศ์ หอมหวล (2552: 79-89) พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของปีสันทอง คงจ้อย และอัญชลี โพธิ์ทอง (2559: 135-149) พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

6. วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 530 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 228 คน คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) ซึ่งกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยติดต่อประสานงานไปยังฝ่ายบุคคลของบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนามาจากสมเกียรติ บาลลา (2554: 144-154) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานพัฒนามาจากอนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 133-137) ข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนามาจากยศวัจน์ พงษ์ผลชัยสาร (2558: 85-103); ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555: 90-95) ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รวมข้อคำถาม 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มี 6 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รวมข้อคำถาม 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี รวมข้อคำถาม 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยทุกข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานบริษัทข้ามชาติบริษัทอื่น ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.88 - 0.91 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter

7. ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 อายุ 30-39 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 ระยะเวลาในการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.32	0.38	มากที่สุด
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.44	0.35	มากที่สุด
ด้านการกระตุ้นทักษะทางปัญญา	4.45	0.36	มากที่สุด
ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล	4.43	0.38	มากที่สุด
ภาพรวม	4.41	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38

ส่วนที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	แปลผล
สภาพการทำงาน	4.42	0.38	มากที่สุด
ความเพียงพอของรายได้	4.43	0.39	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน	4.47	0.37	มากที่สุด
ความเป็นธรรมของหน่วยงาน	4.41	0.36	มากที่สุด
สวัสดิการของหน่วยงาน	4.41	0.37	มากที่สุด
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.45	0.38	มากที่สุด
ภาพรวม	4.43	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.36 และด้านสวัสดิการของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากันเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37

ส่วนที่ 4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านความผูกพันองค์กร	4.40	0.35	มากที่สุด
ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	4.43	0.36	มากที่สุด
ด้านความสามัคคี	4.45	0.35	มากที่สุด
ภาพรวม	4.43	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความผูกพันองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35

การทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุ (multicollinearity test)

การทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุ (multicollinearity test) ด้วยการพิจารณาค่า VIF พบว่าตัวแปรมีค่า VIF เท่ากับ 2.30 ซึ่งค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไปจนทำให้เกิดปัญหา multicollinearity (Lee, Lee และ Lee, 2000)

ส่วนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
	B	SE _b	β	T	P-value(sig)
ค่าคงที่	.951	.198		4.799	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.224	.063	.233	3.561	.000
ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	.561	.064	.573	8.773	.000
R = .763 R ² = .583 Adj R ² = .579					

จากตาราง 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 58.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .233 ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .573 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาซีเต๊ะ ปีมา (2559: 1-18) และธราดล มูลอิต แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาสีห์ (2553: 1) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 104) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาซีเต๊ะ ปีมา (2559: 1-18); ธราดล มูลอิต แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาสีห์ (2553: 1); อนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 104); บุญมา อัครแสง เรืองยศ จันทรสามารถ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศักดิ์พงศ์หอมหวล (2552: 79-89); ปิสันทอง คงจัญ และอัญชลี โพธิ์ทอง (2559: 135-149) พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาซีเต๊ะ ปีมา (2559: 1-18) และธราดล มูลอิต แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาสีห์ (2553: 1) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Rawat (2015: 33) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยของอนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 104) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Behm (2009: 42-49) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะสภาพการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวไว้ว่าผู้นำจะมีอิทธิพลต่อพนักงาน ช่วยให้พนักงานพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มขึ้น และจงใจให้พนักงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น (สมเกียรติ บาลลา, 2554: 8-9; มาซีเต๊ะ ปีมา, 2559: 10) ประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่กล่าวไว้ว่าเป็นสภาพการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน การสร้างผลผลิต การปฏิบัติงานของมนุษย์และการบริหารจัดการ (อนุตร์ พูลพัฒนา, 2554: 31) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

9. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้นำหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีความมั่นใจและสร้างคุณลักษณะพิเศษ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี
2. จากผลการวิจัยระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความเป็นธรรมของหน่วยงานและด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งองค์กรควรการจัดโครงการเกี่ยวกับการออมเงิน การใช้จ่ายอย่างประหยัด หรือเพิ่มการทำงานนอกเวลาให้แก่พนักงาน การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ
3. จากผลการวิจัยระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน กระตุ้นพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้น และให้พนักงานได้มีอิสระทางความคิดในการทำงาน
4. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้หัวหน้างานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการส่งเสริมให้ผู้นำมีการ

เรียนรู้ เป็นผู้นำที่มีความมั่นใจมีความน่าเชื่อถือ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้องค์กรควรส่งเสริมสภาพการทำงานที่เกิดความมั่นคงและปลอดภัย มีความเป็นธรรมของหน่วยงาน เนื่องจากส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมาก เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแบบผสมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการประชุมกลุ่มย่อย (focus group) เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความเฉพาะเจาะจงและนำมาสู่การปฏิบัติจริงได้
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

10. เอกสารอ้างอิง

- ธราดล มูลอิต แพทย์ รมยะ และสมาน นาวาสีทธิ. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.” วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 9 (3), 30-40.
- บุญมา อัครแสง เรืองยศ จันทรสามารถ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศักดิ์พงศ์ หอมพล. (2552). “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3 (2), 79-89.
- ปิสนทอง คงจ้อย และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2559). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.” วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 6 (2), 135-149.
- พวงเพชร บรรลุ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพุกเขาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีพระทุม.
- มาสีเต๊ะ ปีมา. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 11 (1), 1-18.
- ยศวัจน์ พงษ์ผลชัยสาร และสมชาย คุ่มพล. (2558). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 4 (1), 85-103.
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์. (2555). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุตร พูลพัฒนา. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Behm, M. (2009). “Employee Morale Examining the Link to Occupational Safety and Health.” *Professional Safety*, 54 (10), 42-49.
- Hair, Joseph F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Lee, C. F., Lee, J. C., & Lee, A. C. (2000). **Statistics for business and financial economics**. Singapore: World Scientific.
- Panyindee, J., Hirannapat, M., Thong-Oon W. (2017). “**The impact of perceived transformational leadership on perceived employee creativity in orchid farming in nakhon pathom province.**” The 2nd International Conference of Multidisciplinary Approaches on UN Sustainable Development Goals (UNSDGs 2017).
- Rawat, S. R. (2015). “Impact of transformational leadership over employee morale and motivation.” **Indian Journal of Science and Technology**, 8 (S6), 25-34.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. 3 rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม
Transformational Leadership and Job Satisfaction Affecting to Organizational
Commitment of Employees in a Canned Fish Company
in Nakhon Pathom Province

เจนจิรา เจริญผล¹ มัทนา แสงทอง¹ จันจิราภรณ์ ปานยินดี^{1*} และวรญา ทองอุ่น¹

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับความพึงพอใจในการทำงาน 3) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 341 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอย ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.35)
2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.27)
3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.43)
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research were to study 1) transformational leadership level 2) job satisfaction level 3) organizational commitment level and 4) transformational leadership and job satisfaction affecting to organizational commitment of employees in a canned fish company in Nakhon Pathom province. The sample was 341 employees in a canned fish company in Nakhon Pathom province . The data was analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and regression analysis.

- 1. Transformational leadership was at the high level (Mean = 3.93, S.D. = 0.35).*
- 2. Job satisfaction was at the high level (Mean = 3.87, S.D. = 0.27).*
- 3. Organizational commitment was at the high level (Mean = 3.95, S.D. = 0.43)*
- 4. Transformational leadership and job satisfaction affecting to organizational commitment.*

Keywords: transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment

1. บทนำ

ยุคปัจจุบันผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดจะส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกล่าวว่าผู้นำจะต้องเป็นได้มากกว่าการเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individual consideration) โดยผู้นำสามารถที่จะเปลี่ยนแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานได้เกินกว่าที่คาดหวังไว้ (สฤกษ์ ขวัญเมือง, 2559: 1-2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (สฤกษ์ ขวัญเมือง, 2559: 69-73) รวมทั้งความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (บุญศรี สัมพันธ์, 2559: 119-130) โดยเฉพาะความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555: 64-67,83) นอกจากนี้ผลการวิจัยของรัตนพล อุปฐานา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก (2559: 39-51) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีระยุทธ เมฆประสาธ (2559: 81-96) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้บริษัทผลิตปลากระป๋องจำเป็นต้องใช้กำลังแรงงานเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการผลิต แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคืออัตราการลาออกจากการงานสูง ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บริษัทสามารถลดอัตราการลาออกจากการงานได้ รวมทั้งทำให้บริษัทสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าคณะผู้จัดทำจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

3. ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความพยายามของผู้นำในการทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกนับถือไว้วางใจ จงรักภักดีในตัวผู้นำเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพิ่มระดับความพยายามในตนเองให้สูงขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทัศนคติร่วมกัน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน (สฤกษ์ ขวัญเมือง, 2559: 41-42; จารุวรรณ บุญพรมมา และขวัญฤดี ตันตระกูล, 2561: 1453-1454)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (สฤกษ์ ขวัญเมือง, 2559: 41-42; จารุวรรณ บุญพรมมาและขวัญฤดี ตันตระกูล, 2561: 1453-1454)

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ทางบวกต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงถึงความพอใจ (ฉันทฐา กริทธิธัญ, 2550: 6-7; กฤษฎา น่วมจิต, 2558:15)

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว (ฉันทฐา กริทธิธัญ, 2550: 6-7; กฤษฎา น่วมจิต, 2558: 15)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานจะมีความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีความกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (สุกฤษ ขวัญเมือง, 2559: 43-44; โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556: 6)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (สุกฤษ ขวัญเมือง, 2559: 43-44; โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556: 6)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยของสุกฤษ ขวัญเมือง (2559: 69-73) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ผลการวิจัยของจรรุวรรณ บุญพรมมาและขวัญฤดี ตันตระกูล (2561: 1450-1466) พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

ผลการวิจัยของกฤษฎา น่วมจิต (2558: 70) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยของณฤมล ผุยมูลตรี และศิริจิต สุนันตะ (2554: 222-232) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ผลการวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556: 53) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

ผลการวิจัยของธีระยุทธ เมฆประสาธ (2559: 81-96) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของปัญชร์สมิ์ สังข์เอี่ยม (2559: 119-130) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 64-67,83) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของรัตนพล อุปฐานา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก (2559: 39-51) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 2,300 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience random sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานให้ฝ่ายบุคคลช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน โดยแจกแบบสอบถามไปยังฝ่ายต่าง ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงพัฒนามาจากสุกฤษ ขวัญเมือง (2559: 89-90) แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานพัฒนามาจากกฤษฎา น่วมจิตร (2558: 82-84) และอุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 96-97) แบบสอบถามความผูกพันต่อการพัฒนามาจากโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556: 45) และสุกฤษ ขวัญเมือง (2559: 93) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รวมข้อคำถาม 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกลึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว รวมข้อคำถาม 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อการพัฒนา มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมข้อคำถาม 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.83 - 0.90 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อการพัฒนา ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. การวิเคราะห์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้การวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis) แบบ Enter

5. ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 อายุ 21-23 ปีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ระดับการศึกษาต่ำปริญญาตรีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Mean	S.D.	ความหมาย
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.95	0.46	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.91	0.47	มาก
ด้านการกระตุ้นทักษะทางปัญญา	3.93	0.43	มาก
ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล	3.92	0.46	มาก
ภาพรวม	3.93	0.35	มาก

ผลการศึกษาในตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	Mean	S.D.	ความหมาย
ด้านความรู้สึ	3.87	0.49	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88	0.47	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.43	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.85	0.41	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	3.90	0.42	มาก
ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว	3.87	0.48	มาก
ภาพรวม	3.87	0.27	มาก

ผลการศึกษาในตาราง 2 พบว่าความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ความหมาย
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.98	0.44	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.90	0.61	มาก
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.96	0.47	มาก
ภาพรวม	3.95	0.43	มาก

ผลการศึกษาในตาราง 3 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

ส่วนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE _b	β	T	P-value(sig)
ค่าคงที่	1.342	.316		4.252**	.00
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.248	.070	.206	3.549**	.00
ความพึงพอใจในการทำงาน	.422	.091	.269	4.640**	.00
R =0.414 R Square =0.172 Adjusted R Square =0.167					

**P<0.01

ผลการศึกษาในตาราง 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทผลิตปลากะพงแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.206 ความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.269 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 17.2

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกฤษ ขวัญเมือง (2559:69-73); จารุวรรณ บุญพรมมาและขวัญฤดี ตันตระกูล (2561: 1450-1466) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของจารุวรรณ บุญพรมมา และขวัญฤดี ตันตระกูล (2561: 1450-1466); กฤษฎา น่วมจิตร (2558: 70); อุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 64-67,83) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
3. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556: 53); อุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 64-67,83) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกฤษ ขวัญเมือง (2559:69-73) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ขณะที่ผลการวิจัยของบุญศรี สันติธรรม (2559: 119-130) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 64-67,83) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของธีระยุทธ เมฆประสาท (2559: 81-96); รัตนพล อุปฐานา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก (2559: 39-51) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมอบหมายงานที่ท้าทายด้วยสิ่งใหม่ ๆ ให้ทันสมัยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างแข็งขันและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรเอาใจใส่พนักงานและคิดบวกเสมอ
3. ผู้บริหารควรแสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้พนักงานนั้นปฏิบัติตาม และเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร
4. องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นผู้นำและรู้สึกพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทำให้องค์กรน่าอยู่และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2561. **ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่**. ค้นเมื่อกันยายน 14, 2561, จาก

<http://www2.diw.go.th/factory/tumbol.asp>.

กฤษฎา น่วมจิตร . (2558). **ภาวะผู้นำความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย**

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จารุวรรณ บุญพรมมา และขวัญฤดี ตันตระกูล (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงาน ของนักบัญชี สำนักงานบัญชี ในจังหวัดขอนแก่น.” *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11 (1), 1450-1466.

- ณัฏฐา กริทธิญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาการศึกษาหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระยุทธ เมฆประสาท. (2559). “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อ วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย.” วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 6 (พิเศษ), 81-96.
- นฤมล พุยมูลตรี และศิริจิต สุนันต์. (2554). “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร.” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 3 (1-2), 222-232.
- บุญศรี สัมเชื้อ. (2559). “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6 (3), 119-130.
- รัตนพล อุภูนา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชุสนุก. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน).” วารสารปัญญาภิวัฒน์, 8 (พิเศษ), 39-51.
- สุกฤษฎี ขวัญเมือง. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองพิทย. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงมะ. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Hair, J. F., et al. (2010). **Multivariate data analysis**. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. 3 rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม
Transformational Leadership and Perceived Organizational Climate Affected
to Organizational Citizenship Behavior in Clothing Company
in Nakhon Pathom Province

จันจิราภรณ์ ปานยิทธิ^{1*} สมพร ปานยิทธิ² และประภัสรา คงสาธิตพร³

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²สาขาวิชาการจัดการทั่วไปและการประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

³สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม

*janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ 3) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม จำนวน 392 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 2) ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 3) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

The purposes of this research were to study 1) transformational leadership level 2) perceived organizational climate level 3) organizational citizenship behavior level and 4) transformational leadership and perceived organizational climate affected to organizational citizenship behavior in clothing company in Nakhon Pathom province. The sample were 392 employees in clothing company in Nakhon Pathom province. The data was analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and regression analysis. The result indicated as following; 1) Transformational leadership was at the high level (Mean = 4.39, S.D. = 0.25) 2) Perceived organizational climate was at the high level (Mean = 4.43, S.D. = 0.24) 3) Organizational citizenship behavior was at the high level (Mean = 4.46, S.D. = 0.24) and 4) Transformational leadership and perceived organizational climate affected to organizational citizenship behavior. The research can apply in decision making for improving transformational leadership, creating organizational climate, and supporting organizational citizenship behavior.

Keywords: transformational leadership, perceived organizational climate, organizational citizenship behavior

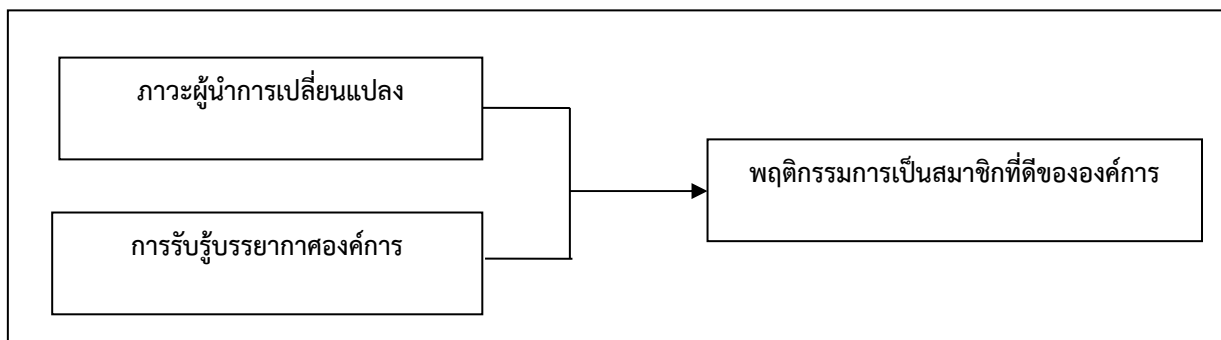
1. บทนำ

ปี 2562 กลุ่มการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปหรือเครื่องแต่งกายยังคงมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยจะขยายตัวที่ร้อยละ 3.28 จากปี 2561 โดยเฉพาะเสื้อผ้าแฟชั่น ทั้งนี้การขายสินค้าออนไลน์มีส่วนสำคัญทำให้มีการสั่งซื้อสินค้าจากภายในประเทศ และต่างประเทศ (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก ธนาคารออมสิน, 2561) ในทางตรงกันข้ามข้อจำกัดที่สำคัญของการประกอบธุรกิจเสื้อผ้าสำเร็จรูปคือการขาดแคลนแรงงาน และอัตราค่าแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับอัตราค่าแรงงานกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการผลิตสินค้าที่มีขนาดการผลิตที่เล็กลง และการผลิตที่ต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ปัจจัยเหล่านี้ทำให้องค์การมีต้นทุนการผลิตสูง หากองค์กรไม่มีการปรับตัวอาจจะส่งผลให้ต้องปิดกิจการได้ (ธนาคารกรุงเทพ, 2561) ดังนั้นพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยองค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กล่าวคือ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ แต่เป็นประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร โดยทำด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Nasra & Heilbrunn, 2016: 380-396; อิศรัญ รัตนโสม และอิศเรศ ศันสนียวิทย์กุล, 2561: 135-148) ขณะที่การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559: 61-83; วราพร เจริญสมบูรณ์, 2560: 158-167) นอกจากนี้ภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Wibisono, Sule, Effendi & Asep, 2016: 128-133; ทิวาพร รังงาม และ สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2559: 125-147) ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือความสามารถของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถและศักยภาพของของตนเองให้เพิ่มขึ้น รวมทั้งความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการบุคคลโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (เอมวิภา รอดวินิจ, 2558: 31; สุกฤษฎ์ ขวัญเมือง, 2559: 41-42)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (เอมวิภา รอดวินิจ, 2558: 125; สุกฤษฎ์ ขวัญเมือง, 2559: 41-42)

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย, 2561: 210; อภิพงศ์ โชติรัตน์, 2558: 16-17; ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์, 2556: 5)

องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การมี 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง การมีส่วนร่วม การให้รางวัล การสนับสนุน การพัฒนา และการควบคุม (สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย, 2561: 53-56; อภิพงศ์ โชติรัตน์, 2558: 53-56)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่สมัครใจและเต็มใจปฏิบัติงาน รวมทั้งปฏิบัติสิ่งทีนอกเหนือจากงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ (อรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2560: 6; อิศราภาพ สาลี, 2556: 11)

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมี 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (อรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2560: 111-113; อิศราภาพ สาลี, 2556: 136-137)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยของ พิมพ์พรรณ พรบุญภาโรจน์ และอริสา สำรอง (2560: 98-108) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุดาร์ตน์ พิมลรัตนกานต์ เอลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560: 1643-1660) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ผลการวิจัยของ รพีพัฒน์ ศรีศิลารักษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559: 61-83) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขณะที่ผลการวิจัยของ จันจิราภรณ์ ปานยินดี จิราวรรณ คงคล้าย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559: 156-171) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญทริกา แจ้งเจริญกิจ (2555, 136-143) พบว่าบรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของ วราพร เจริญสมบูรณ์นิธิ. (2560: 158-167) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิวาพร รักษาม และ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2559: 125-147) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการวิจัยของ Nasra & Heilbrunn (2016: 380-396) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิสรภรณ์ รินโธสง และอิศเรศ ศันสนีย์วิทยกุล (2561: 135-148) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขณะเดียวกันผลการวิจัยของ Wibisono, Sule, Effendi & Asep (2016: 128-133) พบว่าภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งนำมาสู่การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยหลัก และการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

5. วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม จำนวน 13,113 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) ซึ่งกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience random sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังฝ่ายบุคคลของกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม จำนวน 5 เท่าของกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 1,945 ชุด ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา 413 ชุด เมื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วพบว่าไม่มีแบบสอบถามเสียจำนวน 21 ชุด และแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 392 ชุด คิดเป็นอัตราผลตอบแทนร้อยละ 20.67 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ซึ่งมีอัตราการตอบกลับมากกว่าร้อยละ 20 ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์ ข้อมูลยอมรับได้ (Aaker, Kumar and Day, 2007)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงพัฒนามาจาก เอ็มวิกา รอดวินิจ (2558: 125) และสุกฤษฎี ขวัญเมือง (2559: 41-42) แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การพัฒนามาจาก สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2561: 53-56) และอภิพงศ์ โชติรัตน์ (2558: 53-56) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพัฒนามาจาก อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2560: 111-113) และอิสรภาพ สาลี (2556: 136-137) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมข้อคำถาม 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์การมี 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง การมีส่วนร่วม การให้รางวัล การสนับสนุน การพัฒนา และการควบคุม รวมข้อคำถาม 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมี 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ รวมข้อคำถาม 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่ามากกว่า 0.5 สำหรับทุกข้อคำถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาแจกให้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลลัพธ์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.87 - 0.93 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามเกณฑ์ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้การวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis)

6. ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 อายุ 30-39 ปีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.30	0.37	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	0.36	มาก
ด้านการกระตุ้นทักษะทางปัญญา	4.43	0.33	มาก
ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล	4.41	0.35	มาก
ภาพรวม	4.39	0.25	มาก

จากตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการกระตุ้นทักษะทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37

ส่วนที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์กร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศ

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านโครงสร้าง	4.43	0.35	มาก
ด้านการมีส่วนร่วม	4.40	0.34	มาก
ด้านการให้รางวัล	4.48	0.33	มาก
ด้านการสนับสนุน	4.41	0.32	มาก
ด้านการพัฒนา	4.42	0.32	มาก
ด้านการควบคุม	4.45	0.33	มาก
ภาพรวม	4.43	0.24	มาก

จากตาราง 2 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น	4.44	0.33	มาก
ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.43	0.34	มาก
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.44	0.33	มาก
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.49	0.35	มาก
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.49	0.36	มาก
ภาพรวม	4.46	0.24	มาก

จากตาราง 3 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34

ส่วนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
	B	SE _b	β	T	P-value(sig)
ค่าคงที่	.667	.139		4.813	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.269	.037	.285	7.239	.000
การรับรู้บรรยากาศองค์การ	.590	.039	.595	15.116	.000
R = .813 R Square = .661 Adjusted R Square = .659					

จากตาราง 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.285 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.595 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์พรรณ พรบุญภาโรจน์ และอริสา สารอง (2560: 98-108) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ เณลิษย์ กิตติศักดิ์นาวัน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560: 1643-1660) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

2. การรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รพีพัฒน์ ศรีศิลารักษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559: 61-83); บุญพริกา แจ้งเจริญกิจ (2555, 136-143); วราพร เจริญสมบูรณ์นิติ. (2560: 158-167); ทิวาพร รักษาม และ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2559: 125-147) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รพีพัฒน์ ศรีศิลารักษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559: 61-83); จันจิราภรณ์ ปานยินดี จิรวรรณ คงคล้าย และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2559: 156-171); บุญพริกา แจ้งเจริญกิจ (2555, 136-143); วราพร เจริญสมบูรณ์นิติ. (2560: 158-167); ทิวาพร รักษาม และ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2559: 125-147) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nasra & Heilbrunn (2016: 380-396); อิศรัญฐ์ รินไธสง และอิศเรศ คันสนียวิทย์กุล (2561: 135-148) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขณะที่ผลการวิจัยของ รพีพัฒน์ ศรีศิลารักษ์ และประสพชัย พสุนนท์; วราพร เจริญสมบูรณ์นิติ. (2560: 158-167) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ Wibisono, Sule, Effendi & Asep (2016: 128-133); ทิวาพร รักษาม และ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2559: 125-147) พบว่าภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าพนักงานกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐมมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเอง รวมทั้งคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพนักงานกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งด้านโครงสร้าง การมีส่วนร่วม การให้รางวัล การสนับสนุน การพัฒนา และการควบคุมอยู่ในระดับดี รวมทั้งพนักงานกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐมมีความคิดเห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พนักงานกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐมมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สมรรถนะและเต็มใจปฏิบัติงาน รวมทั้งปฏิบัติสิ่งทีนอกเหนือจากงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมา

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารและหัวหน้างานควรแสดงวิสัยทัศน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน
2. ผู้บริหารและหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน
3. ฝ่ายบุคคลควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
4. ฝ่ายบุคคลควรจัดสื่อที่ส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศองค์การ เช่น ช่องทางออนไลน์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับรางวัลและผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียด
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ผลการปฏิบัติงานขององค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระหว่างองค์การขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

9. เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2561. **ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่**. ค้นเมื่อกันยายน 14, 2561, จาก <http://www2.diw.go.th/factory/tumbol.asp>.
- จันจิราภรณ์ ปานยินดี จิราวรรณ คงคล้าย และวิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์. (2559). “ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.” **วารสารปัญญาภิวัฒน์**, 8 (พิเศษ), 156-171.
- ตันหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิติพอยน์จำกัด**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ทิวาพร รักงาม และ สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2559). “ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับในบุคลากรทางการพยาบาลสังกัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง.” *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 42 (2), 125-147.
- ธนาคารกรุงเทพ. (2561). *สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 4.0 จุดเปลี่ยนผ่านยุคแรงงานแพง*. ค้นเมื่อกันยายน 14, 2561, จาก <https://www.bangkokbanksme.com/article/24518>.
- บุญทริกา แจ่มเจริญกิจ. (2555). “บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล.” *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 3 (1), 136-143.
- พิมพ์พรรณ พรบุญภาโรจน์ และอริสา สำรอง. (2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.” *วารสารคชวชิรบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 7 (3), 98-108.
- รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). “การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์การ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8 (1), 61-83.
- วรพร เจริญสมบูรณ์นิธิ. (2560). “อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้บรรยากาศขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ.” *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 9 (1), 158-167.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก ธนาคารออมสิน. (2561). *อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องแต่งกาย*. ค้นเมื่อกันยายน 14, 2561, จาก https://www.gsb.or.th/getattachment/2a4c817b-139b-4365-87af-18ab459bdd84/textile_61_62.aspx.
- สุกฤษฎี ขวัญเมือง. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ พิมพ์รัตนกานต์ เณิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ.” *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10 (1), 1643-1660.
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2561). “การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11 (3), 208-219.
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2558). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรนิษฐ์ แสงทองสุข. (2560). *รายงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อิศรัญญา รินไธสง และอิศเรศ ศันสนียวิทย์กุล. (2561). “บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับองค์การ: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 18 (1), 135-148.

อิสรภาพ สาลี. (2556). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทมหาชน. วิทยาสตรบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอมวิภา รอดวินิจ. 2558. รูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

Aaker, D.A., V. Kumar, and G.S. Day. (2007). **Marketing research**. New York: John Wiley & Son.

Hair, Joseph F., et al. (2010). **Multivariate data analysis**. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Nasra, M. A., & Heilbrunn, S. (2016). “Transformational leadership and organizational citizenship behavior in the Arab educational system in Israel: The impact of trust and job satisfaction.” **Educational Management Administration & Leadership**, 44 (3), 380-396.

Wibisono, A., Sule E. T., Effendi, N., & Asep, M. (2016). “Effect of leadership and organization climate through work engagement to organization citizenship behavior.” **South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law**, 13 (2), 128-133.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. 3 rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.