



ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนแพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี”
เสนอโดยนางสาวศศิธร ปิ่นเกตุ และนางสาวอัจฉรา จุกกลิ่น มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ



.....
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์คาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์นพดล ไตวิชัยกุล)

...../...../.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์คาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ศิริพร เผือกผ่อง)

...../...../.....



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

12510161, 12510200 : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

นางสาวศศิธร ปิ่นเขตและอัจฉรา จุกลิ้น: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท นีปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 88 หน้า.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท นีปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 500 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมา มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ตามลำดับ

2. พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬามากที่สุด รองลงมา มีพฤติกรรมที่ดีด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ

3. การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน คือ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญในระดับ 0.05 ($r = -0.202, -0.299, -0.345$) ด้านการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

คณะวิทยากรจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา 1..... 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษา อบรมสั่งสอนและหมั่นดูแลเอาใจใส่รวมถึงตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ธีระวัฒน์ จันทิก ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา และชี้แนะแนวทางการประมวลผลโปรแกรม SPSS ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบุคลากรของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด ที่ช่วยให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจนสามารถทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ และขอบคุณ เพื่อนๆ ที่คอยให้คำปรึกษาคอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การวิจัยฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อประมวลความรู้ทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพื่อเป็นผลงานในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ และใช้เป็นข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณของคณาจารย์ที่ได้ให้ความรู้และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
การรับรู้.....	7
ความหมายของการรับรู้.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	8
ภาวะผู้นำ.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	15
ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ	
การเปลี่ยนแปลง.....	15
โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ.....	20
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	
กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน.....	24

บทที่	หน้า
	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... 26
	ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... 26
	ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... 28
	แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... 28
	ความสำคัญของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... 31
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 31
	ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... 31
	การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร..... 38
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 39
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 39
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการตรวจสอบ ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ..... 40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 42
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 43
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 45
	ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง..... 46
	ตอนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ..... 50
	ตอนที่ 3 ข้อมูลพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... 60
	ตอนที่ 4 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร..... 65
	ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 67
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 69
	สรุปผลการวิจัย..... 69
	การอภิปรายผล..... 72

	หน้า
ข้อเสนอแนะ.....	74
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	74
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป.....	75
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	80
ประวัติผู้วิจัย.....	87



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	46
2	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ	46
3	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน.....	47
4	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ.....	47
5	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	48
6	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ (ต่อเดือน).....	48
7	จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง.....	49
8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	50
9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	51
10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา.....	52
11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	53

ตารางที่	หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลง..... 54
13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์..... 55
14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉย..... 56
15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน..... 57
16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ แบบตามสบาย..... 58
17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวม..... 59
18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ..... 60
19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม..... 61
20	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา..... 62
21	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

	ด้านการให้ความร่วมมือ.....	63
ตารางที่		หน้า
22	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่.....	64
23	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร โดยรวม.....	65
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) และค่า Sig ระหว่างการรับรู้รูปแบบ ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี.....	66



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันเกิดขึ้นอย่างซับซ้อน อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มนุษย์สร้างขึ้น และมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาทำให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับกลยุทธ์การดำเนินงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อความอยู่รอด มาตรการสำคัญที่หลายองค์กรพยายามนำมาใช้ก็คือ การพยายามปรับเปลี่ยนหรือส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานในองค์กร ได้มองเห็นว่าทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของการบริหาร หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่ดีมีคุณภาพก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยแรงกายแรงใจให้กับองค์กร โดยที่องค์กรนั้นก็จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะทุกองค์กรล้วนต้องการความเจริญก้าวหน้า ความอยู่รอด การปรับตัวและไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งจะเป็นไปได้ต้องอาศัยการบริหาร และการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม

ทรัพยากรบุคคลที่ดีเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในองค์กร เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของการบริหาร และเป็นผู้วางรากฐานในองค์กรมีความแข็งแกร่งและมั่นคง หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่ดี องค์กรนั้นก็สามารประสบความสำเร็จ โดยองค์กรส่วนใหญ่เชื่อกันว่าคนเก่งเท่านั้นที่จะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จได้ หากองค์กรรับพนักงานเก่งเหล่านั้นเข้ามาร่วมงานและเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรด้วย นับว่าองค์กรนั้นได้พนักงานทั้งคนเก่งและคนดีมีประสิทธิภาพ แต่หากพนักงานนั้นเก่งแต่ไม่ใช่พนักงานที่ดี องค์กรก็จำเป็นต้องพิจารณาแนวทางการคัดเลือกและแนวทางแก้ไขปัญหาของพนักงานที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า คนดีมีความสำคัญไม่แพ้คนเก่งเช่นกันซึ่งถ้าพิจารณาในแง่พฤติกรรมของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร และมีส่วนช่วยทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จแล้ว Katz (1964, อ้างถึงใน กัญญา พีรพัฒนานันท์ 2546) เชื่อว่านอกจากพนักงานจะต้องมีพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่แล้ว ก็ควรมีพฤติกรรมที่เหนือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ โดยเป็นการกระทำที่ไม่มีรางวัลให้แต่พนักงานกระทำด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนสังคมในองค์กรให้การยอมรับและให้คุณค่า เช่นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม

พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งพฤติกรรมของพนักงานประเภทนี้ได้ตั้งชื่อเป็น “ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ” นั่นเอง

การที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้น จะต้องเกิดขึ้นจากประสิทธิผลในการทำงานของระดับบุคคล ซึ่งถือเป็นระดับพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร Gibson และคณะ(1997 : 18, อ้างถึงใน อิศระ บุญญะฤทธิ์ 2545) หัวหน้างานถือเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของสมาชิก ที่มีหน้าที่ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ตลอดจนความเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้นหัวหน้างานที่มีประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีพฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในองค์กร รวมถึงการจูงใจ การสนับสนุน และการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กมลกานต์ เทพธรานนท์ 2548 : 18) จึงกล่าวได้ว่าผู้นำไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ก็จะต้องส่งผลถึงพฤติกรรมและผลงานของพนักงานในองค์กรไม่มากก็น้อย

ด้วยเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการวางแผนและการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นในองค์กรของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการศึกษา

1. การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรหรือไม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี แห่งหนึ่งจำนวน 230 คน

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการในองค์กรของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยในแต่ละเรื่องจะศึกษาในขอบข่ายเนื้อหา ดังต่อไปนี้

2.1 การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้น ผู้วิจัยจะศึกษาโดยครอบคลุมภาวะผู้นำเต็มรูปแบบตามแนวคิดของ Bass และ Avolio ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

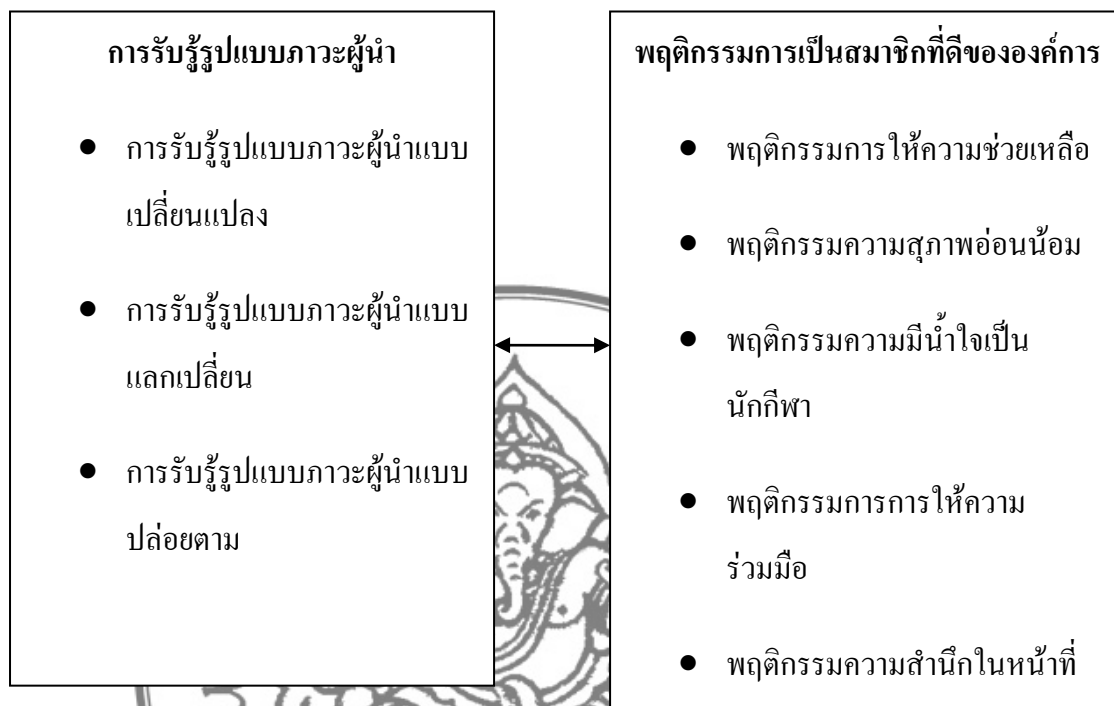
2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยจะศึกษาตามทฤษฎีของ Organ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

3. ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

3.1 การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

3.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวงาน ไม่มีอำนาจในการบริหาร การตัดสินใจ การวางแผน และไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ในงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท นิปออน เพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ซึ่งใช้เป็นแหล่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

2. การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงาน ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบคือ

2.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การที่หัวหน้างานนั้นมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง และการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กรหรือสังคม โดยผ่านพฤติกรรม 4 ประการ คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง การที่หัวหน้างานนั้นให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ให้การเสริมแรงตามสถานการณ์ จูงใจให้ผู้ตามทำงานตามที่ตนคาดหวังไว้ ยึดระเบียบในรายละเอียดต่างๆ และเน้นการทำงานให้เป็นไปตามระบบงานต่างๆ รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ซึ่งผู้นำต้องรู้ว่าผู้ตามต้องการอะไร และช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับเป้าหมาย ประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย

2.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) หมายถึง การที่หัวหน้างานไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ผู้นำจะไม่อยู่เมื่อผู้ตามต้องการ ไม่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการและเต็มใจปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบด้านพฤติกรรม 5 ด้านคือ

3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (เช่น เพื่อนร่วมงาน) ทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การแสดงให้พนักงานทราบถึงการใช้เครื่องมือต่างๆ การดูแลความปลอดภัย

3.2 พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ท่าทางหรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพอ่อนน้อมกับบุคคลอื่น เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งการทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งทีบุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่น ดังนั้นการสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่นจึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง

3.3 พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม ในบางครั้งเรามีสิทธิที่จะแสดงถึงข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน แต่การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกรับภาระมากเกินไป ดังนั้นพนักงานเหล่านั้นจึงรู้จักการรอคอยอย่างผู้ที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา

3.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ภายในองค์กร เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ แสดงความเห็นในเวลาที่เหมาะสมและในรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์กร

3.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช่เวลางานในการปฏิบัติสิ่งนอกเหนือการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับของการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นในองค์กรและระดับของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบในการดำเนินงานขององค์กร แก้ไขและพัฒนาองค์กรต่อไป
2. องค์กรสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการวางแผนและการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมขององค์กร เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป
3. ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ดังนี้

1. การรับรู้
2. ภาวะผู้นำ
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การรับรู้

1.1 ความหมายของการรับรู้

สุปรียา ชื่นกลิ่น (2546 : 28) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง การที่บุคคลรับตัวกระตุ้นเข้ามาทางประสาทสัมผัสต่าง ๆ จากนั้นมีการประมวลและตีความข้อมูลที่รับเข้ามา ซึ่งการที่บุคคลจะแปลสิ่งเร้าต่างๆว่าอย่างไรนั้น ก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล และบุคคลจะเลือกให้ความสนใจเฉพาะสิ่งเร้าที่มีความหมายต่อตนเอง นอกจากนี้การรับรู้ยังเป็นการแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจตามความรู้สึที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540 : 61) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบ และแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ

กรองแก้ว อยู่สุข (2541 : 47) กล่าวว่า การรับรู้คือ กระบวนการที่แต่ละคนรวบรวมจัด และทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขามองเห็นหรือได้ยินหรือรู้สึก

สุพิณ เกชาคุปต์ (2536 : 48) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการของการเลือก การจัดระเบียบ การจัดเก็บข้อมูล และการแปลความหมายสิ่งเร้าต่างๆ ที่อยู่รอบ ๆ บุคคล ซึ่งการรับรู้มิใช่เป็นเพียงการสัมผัสสิ่งเร้าเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการคัดเลือกสิ่งที่มากระทบประสาทสัมผัสและแปลความหมายของสิ่งนั้น ตลอดจนการจัดเก็บความรู้ต่าง ๆ ที่เกิดจากผลกระทบของสิ่งนั้น เพื่อนำมาใช้อ้างอิงอีกภายหน้า

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลของแต่ละบุคคล ภายหลังจากได้รับสิ่งเร้าหรือข้อมูลต่าง ๆ แล้วจึงเกิดการเลือก การจัดระบบ การตีความโดยอาศัยประสบการณ์ แนวความรู้พื้นฐานของแต่ละบุคคลและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

Baron and Greensberg (1990 : 116-129, อ้างถึงใน กัญญา พิรพัฒนานันท์ 2546 : 9-10) กล่าวว่า พฤติกรรมมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในขณะใด รวมทั้งเมื่ออยู่ในองค์กร ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลตีความหรือเกิดจากการที่บุคคลรับรู้โลกรอบตัวเขาในขณะนั้น ๆ ซึ่งการตีความจะเป็นตัวก่อร่างความรู้สึก การตัดสินใจ และพฤติกรรมของบุคคล การเข้าใจเรื่องของการรับรู้จะช่วยให้เราเข้าใจกระบวนการต่างๆ ในองค์กร ได้มากขึ้น การที่บุคคลอื่นมีความสำคัญต่อชีวิตเรา อีกทั้งสามารถมีอิทธิพลต่อเราได้ในหลาย ๆ ด้าน ทำให้บ่อยครั้งที่เราพยายามทำความเข้าใจบุคคลรอบตัวเรา โดยการพยายามหาเหตุผลของการแสดงพฤติกรรม พยายามระบุนิสัยหลักของบุคคล พยายามตระหนักถึงอารมณ์ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อเราในขณะนั้น ๆ การได้ข้อมูลดังกล่าวอย่างเที่ยงตรงจะมีผลต่อการทำความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

การพยายามเข้าใจผู้อื่นเกิดจากการพยายามหาเหตุผลในการแสดงพฤติกรรม โดยการดูว่าบุคคลมีลักษณะนิสัยอย่างไร ตลอดจนหาว่าบุคคลแสดงพฤติกรรมจากสาเหตุภายใน เช่น นิสัยแรงจูงใจ ค่านิยม หรือจากสาเหตุภายนอก เช่น สถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะนั้น เพื่อวางแผนในการติดต่อกับบุคคลในครั้งต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากถ้าบุคคลแสดงพฤติกรรมจากสาเหตุภายใน เขาจะมีการตอบสนองแบบเดียวกันในสถานการณ์อื่น ๆ ทำให้เราสามารถปรับความสัมพันธ์ที่มีต่อเขาได้ ขณะที่ถ้าพฤติกรรมเกิดจากสาเหตุภายนอก บุคคลจะแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไปในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทำให้ยากต่อการติดต่อสัมพันธ์

การรับรู้ที่ผิดพลาดจะทำให้เกิดความผิดพลาดในการพยายามทำความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งความผิดพลาดดังกล่าวอาจเกิดจากการระบุสาเหตุของพฤติกรรมผิดพลาด หรือเกิดจากการเข้าใจตัวเอง เช่น เวลาที่บุคคลประสบความสำเร็จจะอ้างว่าเป็นเพราะความสามารถของตนเองที่ทำให้งานสำเร็จ แต่ถ้าล้มเหลวจะโทษสาเหตุภายนอก โดยอ้างว่าเป็นสิ่งที่ตนไม่สามารถควบคุมได้ การศึกษาเรื่องการรับรู้จึงมีความสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมองค์กร

การรับรู้ช่วยให้บุคคลมีกรอบในการมองตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเข้าใจว่า บุคคลมองเห็นสิ่งต่าง ๆ อย่างไร ตลอดจนเพราะเหตุใดเขาจึงเห็นและแสดงออกเช่นนั้น ทำให้เรา เข้าใจและสามารถประเมินพฤติกรรมของผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บุคคลรับรู้สิ่งต่าง ๆ ต่างกันและแสดงพฤติกรรมไปตามการรับรู้ โลกของคนแต่ละคนแตกต่างกันเพราะการรับรู้ข้อมูล ต่างกัน มีกรอบในการอ้างอิงต่างกัน

นอกจากนี้โลกของการรับรู้ยังเป็นเรื่องของการใช้วิจารณญาณ ซึ่งอาจถูกบิดเบือนได้ ง่าย บุคคลอาจเพิ่มหรือลดข้อมูลที่รับรู้หรือบิดเบือนความหมาย ปฏิเสธการรับรู้ข้อมูลบางอย่าง รวมถึงอาจมีการปรับโลกตามความเป็นจริงให้เป็นไปตามความต้องการของตน ทำให้บุคคลได้รับ ข้อมูลต่างไปจากที่เป็นจริง

การรับรู้จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่สัมผัส อีกทั้งมีผลต่อการ ตีความ การสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ ตลอดจนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ด้วยเหตุนี้ จึงนำการรับรู้มาใช้ศึกษาพฤติกรรมองค์กร โดยเฉพาะใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทและมีหน้าที่ทั้งในด้านการ ตัดสินใจ การกำหนดทิศทาง การแก้ปัญหา และการชักจูงสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติงานด้วยความ ท่วมเท เสียสละและเต็มใจ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (มัลลิกา ต้นสอน 2544 : 69) หรือการดำเนินการใด ๆ ก็ตามในองค์กร หากต้องเข้าไปข้องเกี่ยวกับคนหรือกลุ่มคนแล้วนั้น จะต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นตัวจุดประกาย ให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ประสานสอดคล้อง และมุ่งมัน ไปในทิศทางเดียวกัน มิฉะนั้นอาจเกิดสภาวะหยุดนิ่ง ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยี่ง ที่จะก่อให้เกิดองค์กรที่มีการดำเนินการที่เป็นเลิศ (เดวิด กานต์ เทพธรรานนท์ 2548 : 17) ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาในรายละเอียดบทบาทของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์กร โดย ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งจะ ได้นำเสนอดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมคำจำกัดความของภาวะผู้นำมาเสนอดังต่อไปนี้

กวี วงศ์พุม (2536 : 17) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อำนาจซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการคิดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545 : 254) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วันดี ทับทิม (2546 : 7) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมในการจูงใจ โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ประทานพร ทองเจียว (2546 : 6) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และจูงใจเพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547 : 22) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความสามารถพิเศษในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่ม และจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานตามความประสงค์ของตน เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม และเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตาม

Schermerhorn (2000 : 287, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 22) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถพิเศษของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตัวบุคคลหรือการที่กลุ่มทำตามความต้องการของผู้หน้านั้นเอง

กมลกานต์ เทพทรานนท์ (2548 : 18) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการที่ผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์การ รวมถึงการจูงใจ การสนับสนุน และการดำเนินกิจกรรมขององค์การ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Yukl (1989 : 5, อ้างถึงใน กมลกานต์ เทพทรานนท์ 2548 : 18) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อการดำเนินการของกลุ่มและวัฒนธรรม อันเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจในเป้าหมาย การจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของกลุ่มและองค์การที่ได้วางเอาไว้

สุภาวดี พุคคาลัย (2548 : 14) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม และ กระบวนการของบุคคลในการใช้ความสามารถ ใช้อำนาจหรืออิทธิพล ชักจูง กระตุ้นและชี้แนะ ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่มในองค์กรให้ปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ เพื่อที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Newton and davis (1993 : 222, อ้างถึงใน สุภาวดี พุคคาลัย 2548 : 13) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น รวมถึงการให้การสนับสนุนต่อบุคคลอื่นให้ทำงานอย่างกระตือรือร้น เพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

ชัยวัฒน์ คุ่มทอง (2548 : 28) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของ ผู้นำที่แสดงออกโดยการปฏิบัติ การมีปฏิสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงผู้ตาม โดยการมีอิทธิพลและการ สร้างแรงจูงใจต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ อันจะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ ตามที่ต้องการได้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548 : 12, อ้างถึงใน จามจุรี วงษาชะ 2549 : 7) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะและทักษะในการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่ง ของผู้นำองค์กร

เอกชัย บูรณชน (2550 : 12) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถดำเนินการ ให้สำเร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น นับว่าเป็นหัวใจของการบริหารโดยเฉพาะเรื่องการจัดการ เพราะฝ่ายจัดการมีหน้าที่ที่จะเข้าไปใกล้ชิดลูกน้อง และดูแลคนงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและ สถานการณ์ที่บุคคลได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ โดยเป็นบุคคลที่มีอำนาจ ได้รับความไว้วางใจ จากบุคคลภายในองค์กรและจะต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรทำงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมากมายหลาย ทฤษฎีแล้วแต่ความสนใจและทัศนะของนักวิชาการแต่ละคน ซึ่ง Yukl (1994 อ้างถึงใน กัญยา พิรพัฒนานันท์ 2546 : 11) ได้แบ่งวิธีการศึกษาผู้นำออกเป็น 4 แนวคิด ดังต่อไปนี้

2.2.1 การศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำ (Traits Approach)

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำเป็นวิธีแรกสุดของการศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งการศึกษาคุณลักษณะผู้นำได้แนวทางมาจากทฤษฎีบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ในสมัยกรีกและโรมัน เช่น Caesar Alexander and Jefferson ซึ่งนักทฤษฎีพยายามค้นหาลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและแยกผู้นำออกจากผู้ตาม ซึ่งนักวิจัยกลุ่มนี้เชื่อว่า ผู้นำเหล่านี้เป็นต้นกำเนิด Stogdill ได้สรุปลักษณะผู้นำจากผลการวิจัยของนักวิจัยคุณลักษณะผู้นำดังต่อไปนี้ เช่น มีสถานะทางสังคมดี มีบุคลิกดี สติปัญญาดี อดทนต่อความเครียด เชื่อสัจย์ เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่ม สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดีและสุขภาพแข็งแรง เป็นต้น นอกจากนี้การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ผู้นำแตกต่างจากคนอื่นตรงที่มีทักษะดังต่อไปนี้แตกต่างจากคนอื่น คือทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล ทักษะด้านเทคนิค ทักษะการจัดการ และทักษะทางสติปัญญา

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำทำให้มีความรู้เกี่ยวกับผู้นำกว้างขึ้นแต่ไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกันถึงความสำเร็จของผู้นำ เพราะไม่ได้ศึกษาว่าคุณลักษณะจะมีผลระยะยาว เช่น การกระทำของกลุ่มหรือความก้าวหน้าของผู้ตาม และไม่ได้พิจารณาองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ ด้วยเหตุนี้ การวิจัยต่อมาจึงได้พัฒนาไปสู่การค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและประสิทธิภาพ

2.2.2 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำโดยการสังเกต การสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถามและการศึกษาในระยะแรกสุด คือการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา พบว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถอธิบายได้ในแง่ของมิติ 2 มิติ คือ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์

2.2.2.1 มิติมุ่งงาน คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งระบุงานและ

ความรับผิดชอบที่เจาะจงของสมาชิกองค์การให้ชัดเจน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประสานกิจกรรมของพนักงานและให้ความสำคัญกับหมายกำหนดการ

2.2.2.2 มิติมุ่งคน คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการสร้าง ความ

ไว้วางใจร่วมกัน ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เคารพต่อความคิดเห็นและให้ความสำคัญกับความรูสึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำใดที่มีความเหมาะสมที่สุดในทุกสถานการณ์ ดังนั้น ผู้นำควรเลือกรูปแบบที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และตอบสนองความต้องการของผู้นำเอง จึงได้มีนักวิชาการเสนอแนวความคิดในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่ขึ้นอยู่กับผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์

2.2.3 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situation Approach)

ในระหว่างปลายปี ค.ศ. 1940 และต้นปี ค.ศ.1950 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ได้รับความนิยมนและศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยการศึกษาได้เสนอให้เห็นว่าการแสดงลักษณะของผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยบุคคลอาจจะเป็นผู้นำในสถานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ตามในอีกสถานการณ์หนึ่ง สำหรับการวิจัยความเป็นผู้นำ ผลสรุปได้แบ่งเป็น 2 แนวคิด คือ แนวคิดในทฤษฎีแนวทางเป้าหมาย และแนวคิดในทฤษฎีตามสถานการณ์

2.2.3.1 ทฤษฎีแนวทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่ผู้นำควรทราบเพื่อสามารถให้ผลตอบแทนแก่ผู้ตาม การปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานและผู้นำควรมีนุชยสัมพันธ์เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตาม House ได้แบ่งแบบของภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ

1. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ใช้ในซึ่งสถานการณ์ โครงสร้างของงานไม่ชัดเจนและมีความซับซ้อน ผู้ตามขาดประสบการณ์ ขาดระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

2. ภาวะผู้นำแบบกำจุน (Supportive Leadership) ใช้ในสถานการณ์ที่มีความเครียด มีความขัดแย้ง ผู้ตามขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสถานการณ์ที่น่าเบื่อและเสี่ยงอันตราย ผู้นำจะต้องทำให้ลูกน้องเกิดความมั่นใจ ลดความวิตกกังวล และการเบื่องล ตลอดจนการเพิ่มความพยายามให้สูงขึ้น

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ใช้ในสถานการณ์ที่งานน่าสนใจและท้าทายความสามารถ โครงสร้างของงานค่อนข้างชัดเจน ผู้ตามอยากมีส่วนร่วม

4. ภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) ใช้ในสถานการณ์ที่ลักษณะงานมีความซับซ้อน และท้าทายความสามารถของผู้นำงาน ผู้ตามมุ่งความสำเร็จ ผู้นำจะกำหนดเป้าหมายสำหรับผู้ตามและแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม

2.2.3.2 ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ของ Fiedler ทฤษฎีนี้ได้ระบุถึงลักษณะทางด้านสถานการณ์ 3 อย่าง ที่จะมอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะได้รับการยอมรับจากกลุ่มมากน้อยได้แค่ไหน ก็ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ และความคาดหวังของผู้ตามในสถานการณ์ที่ผู้นำและผู้ตามของเขาสามารถเข้ากันได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้นำนั้นย่อมที่จะมอิทธิพลมากกว่าในกรณีที่ไม่สามารถเข้ากันได้หรือไม่เป็นที่ชอบพอของกลุ่มผู้ตาม

2. โครงสร้างของงาน หมายถึง งานที่มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติไว้มากน้อยแค่ไหน ถ้ามีการกำหนดไว้อย่างมีระเบียบก็จะเป็นการง่ายต่อผู้บริหารนั้นที่จะเป็นผู้นำ แต่ถ้าไม่ได้กำหนดไว้ก็ย่อมต้องการที่จะมีผู้บริหารที่เป็นผู้นำ ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

3. อำนาจของผู้นำและความมีฝีมือของผู้นำในอันที่จะจูงใจผู้ตาม อำนาจของผู้นำ หมายถึง อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการที่องค์กรได้กำหนดไว้ให้ ถ้าหากมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้มาก ผู้นำย่อมมีอิทธิพลต่อคนอื่นมากด้วย ความมีฝีมือของผู้นำคือความสามารถที่จะมีความเข้าใจจากการรับรู้ถึงกลไกเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในอันที่จะชักนำให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

จากการศึกษาของ Fiedler พบว่า การเปลี่ยนแปลงแบบของความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ งานอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับแนวทางของความเป็นผู้นำ แต่ในกรณีที่สถานการณ์ยากต่อการเปลี่ยนแปลงแล้ว ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงแบบของความเป็นผู้นำของตนเอง

2.2.4 การศึกษาอำนาจของผู้นำ (Power Influence Approach)

แนวคิดนี้สนใจศึกษาเรื่องอำนาจของผู้นำเพื่ออธิบายประสิทธิภาพภาวะผู้นำในแง่จำนวน และชนิดของอำนาจ และวิธีการใช้อำนาจของผู้นำ นักวิชาการในกลุ่มนี้มุ่งอธิบายคำ 3 คำคือ จำนวน (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และอิทธิพล (Influence) และนักวิชาการส่วนใหญ่จะให้ความหมายของอำนาจหน้าที่ไว้ว่า คือ ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจต้องการ ส่วนอิทธิพลเป็นลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจัดเป็นอำนาจอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในตัวคนๆนั้น ตัวอย่างแนวคิดในกลุ่มนี้เช่น การศึกษาของ French และ Raven ซึ่งได้กล่าวถึงชนิด และแหล่งของอำนาจของผู้นำแบบต่าง ๆ

จากทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแตกต่างกันออกไปตามประเด็นหรือหัวข้อศึกษาทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นยังสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ในปัจจุบัน ยกเว้นทฤษฎีบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ และทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ไม่อาจชี้ให้เห็นถึงลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ส่วนทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำและทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์นั้นยังคงมีใช้กันอยู่

แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันได้มีการศึกษาภาวะผู้นำแนวทางใหม่ขึ้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นแนวทางใหม่ที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ได้จริงกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

Burns 1978 และ Bass 1985 (อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2545 : 32) กล่าวถึงเบอร์น และแบส ว่าเป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็น ทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจาย อำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลก ที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความสับสนอย่างในปัจจุบันนี้ (Mosley and others 1996 : 412, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2545 : 32)

ภาวะผู้นำเป็นการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และ กลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงาน ในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่า เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ใน หน่วยงานย่อยขององค์กร Mushinsky (1997 : 373, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2545 : 32)

2.4 ความเป็นมาและแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership)

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นก่อน คือ ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) โดยมีแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษ ที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ.1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมา ในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการ ได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำ บารมีนี้ เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์กรต่างๆอย่าง มาก และผู้บริหารองค์กรในสหรัฐอเมริกาได้มีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและมีความจำเป็นต้องมีการ เปลี่ยนแปลงในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูง Yukl&Fleet (1992 : 173-187, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2545 : 33)

ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) หรือภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการปรุงแต่งของผู้นำ และรวมไปถึงเงื่อนไขด้านสถานการณ์ ทั้งนี้ ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นจะมีลักษณะบางอย่าง คือ ความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นผู้ตาม และการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่ดี สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นๆ ได้ โดยที่วิสัยทัศน์นั้นมีความสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของผู้ตามในองค์กร และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นในภารกิจขององค์กร ผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความประพฤติที่ดี มีความกล้ายอมรับที่จะเสี่ยง และกระทำด้วยความมั่นใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ และปฏิบัติตามอย่างผู้นำ และเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลงานที่มากขึ้น นอกจากนี้ยังเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความผูกพันต่องานและองค์กร

จากลักษณะของภาวะผู้นำแบบบารมีนี้ ได้มีข้อบ่งชี้ที่แสดงถึงความเป็นผู้นำแบบบารมี โดยสามารถสังเกตได้จาก

1. ผู้ตามแสดงความมั่นใจว่า ความคิดหรือความเชื่อของผู้นำคือสิ่งที่ถูกต้อง
2. ผู้ตามมีความเชื่อที่คล้ายกับผู้นำ
3. ผู้ตามแสดงการยอมรับต่อผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัยใดๆ
4. ผู้ตามแสดงการให้ความรักและพึงพอใจต่อผู้นำ
5. ผู้ตามเต็มใจที่จะเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ
6. ผู้ตามพยายามลอกเลียนแบบและเอาอย่างผู้นำ
7. มีความรู้สึกร่วมกับผู้นำในการปฏิบัติภารกิจ
8. ผู้ตามพยายามยกระดับเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรให้สูงขึ้น
9. ผู้ตามรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือช่วยเหลือในงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมาย

ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับระดับปริญญาตรี

Bass (1985 : 35-51, อ้างถึงใน รัตติกรณ ังวิศาล 2545 : 33) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ตัวอย่างเช่น แบบสเสนอว่าผู้นำแบบบารมีมักจะเกิดขึ้นในที่ที่การใช้อำนาจแบบปกคลุมเหลวนในการจัดการกับวิกฤติการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้น ต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1999 : 12, อ้างถึงใน รัตติกรณ ังวิศาล 2545 : 33) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึงการมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้

ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่ง Bass ได้ให้เหตุผลในการใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจาก

2.4.1. การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของความหลากหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การทดลอง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวด หรือแสดงความตื่นเต้นเกินจริง

2.4.2. การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ และความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเทียบ เช่น ฮิตเลอร์ (Hitler) มุสโสลินี (Mussolini)

2.4.3. สำหรับผู้วิจัยบางคน เช่น เฮาส์ กล่าวว่า การสร้างบารมี คือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของเบสจึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีแล้ว ได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ได้มีการกล่าวถึงคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns) ในปี ค.ศ. 1978 และเบส (Bass) ในปี ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย รวมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎีด้วยคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass) ในที่นี้จะกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีทั้งสองทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns's Theory of Transforming Leadership)

ภาวะผู้นำเป็นกระแสนของการมีสัมพันธ์ระหว่างกันหรืออยู่ร่วมกัน ซึ่งผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงจูงใจได้ตอบอย่างต่อเนื่อง และปรุ่งแต่งหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ตาม ไม่ว่าจะเป็นการโต้ตอบที่เป็นไปตามความคาดหวังหรือต่อต้านให้เป็นไปตามความต้องการ หรือทิศทางที่ผู้นำต้องการอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการหยุดหย่อนเหมือนกับกระแสน้ำที่กระแทกกระทั้นกันตลอดเวลา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมองได้ทั้งอย่างแคบ เช่น ระหว่างบุคคลหรือมองทั้งระบบในภาพรวมของการใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคม และสร้างแบบอย่างของสถาบันขึ้นมาใหม่ ในการวิเคราะห์จากมุมมองแบบกว้างนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องกำหนดกรอบ สร้างแรงกดดัน และความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ จะทำให้ผู้นำทำงานได้ยาก แต่ในขณะเดียวกันก็มีคุณอนันต์ในการที่แต่ละกลุ่มจะแข่งขันกันทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้

Burns (1978, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2545 : 34) สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดได้ 3 ลักษณะคือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะให้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการ และแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีลักษณะปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำการแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ และยึดค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้ตาม และผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์ต แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass's of Transforming Leadership)

จากแนวคิดของ Burns ที่ว่า ภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวังไว้ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นลักษณะภาวะผู้นำที่แยกออกจากกันแต่ Bass (1985, อ้างถึงใน สุภาวดี พูลคล้าย 2548 : 16) กลับพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่เขาจะแสดงจุดเน้นที่ต่างกัน

Bass (1999, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2543 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-Actualization) ความรุ่งเรือง (Well-Being) ของสังคมองค์กรและผู้อื่น นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะทำให้ผู้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

Bass (1992, อ้างถึงใน ประทานพร ทองเขียว 2546 : 7) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะอำนาจของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม โดยทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้มากกว่าความคาดหวังเดิม เพราะมีความรู้สึกไว้วางใจ นิยมชื่นชม จงรักภักดีและเคารพนับถือในตัวผู้นำ โดยผู้นำเปลี่ยนแปลงและจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ

1. ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น
2. โน้มนำจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเองมาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและหมู่คณะแทน

3. กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม
สำหรับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันได้มีการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการบริหารทางธุรกิจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร จึงมีนักวิจัยได้พัฒนาแนวความคิดรูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่ดังจะกล่าวไปแล้วข้างต้น และสำหรับมุมมองในปัจจุบันแนวความคิดที่กำลังได้รับความนิยมคือ แนวความคิดเกี่ยวกับโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

2.5 โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership)

Bass and Avolio (1999 : 9-32, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2545 : 39-44) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 ซึ่งโมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) หรือ พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-leadership Behavior) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศรัทธาพากันขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ ใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา อันจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า 4I's (Four I's) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานกับ ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำ จะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำ เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่ จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อเป็นประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ องค์กรต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุ เป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม(Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำ จะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่าง ชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดง ความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วย ให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตาม

พัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า**การสร้างแรงบันดาลใจ**นี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และการสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและการสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น แสดงเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

ผลงานวิจัยที่มีผลกับปัญญาค

1.4 การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจมากกว่า

บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่ว่างใจว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ Bass (1997a, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545: 41)

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ จูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามที่คาดหวังไว้ ช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้ตามจะต้องรู้ถึงสิ่งที่คุณจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่า ต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปแบบของคำยกย่องชมเชย ประกาศความคิดความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้น ให้โบนัส ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ

หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉย แบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by-Exception : MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by-Exception : MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน หรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership : LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย เป็นลักษณะของการบริหารที่วิกลจริตเนื่องจากผู้นำไม่ใช้อำนาจ เป็นผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ตามที่แสดงอำนาจและภาวะผู้นำโดยใช้อำนาจอ้างอิง สภาพการณ์เช่นนี้มีแนวโน้มทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความขัดแย้งระหว่างพวกที่แข่งขันกันทำให้ขาดความร่วมมือที่จะกำหนดทิศทาง การพัฒนากิจกรรมและมีแนวโน้มที่สมาชิกขององค์กรจะมีแต่ความรู้สึกสับสน ความเป็นหน่วยเดียวกันมีน้อยและขาดขวัญกำลังใจ

จากลักษณะภาวะผู้นำเต็มรูปแบบทั้งหมดที่กล่าวมานี้ Bass and Avolio ได้กล่าวสรุปและเปรียบเทียบลักษณะของภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบ คือ 1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4I's) 2. ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR) 3. ภาวะผู้นำแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A) 4. ภาวะผู้นำแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) และ 5. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (LF) ตามรายละเอียดดังนี้

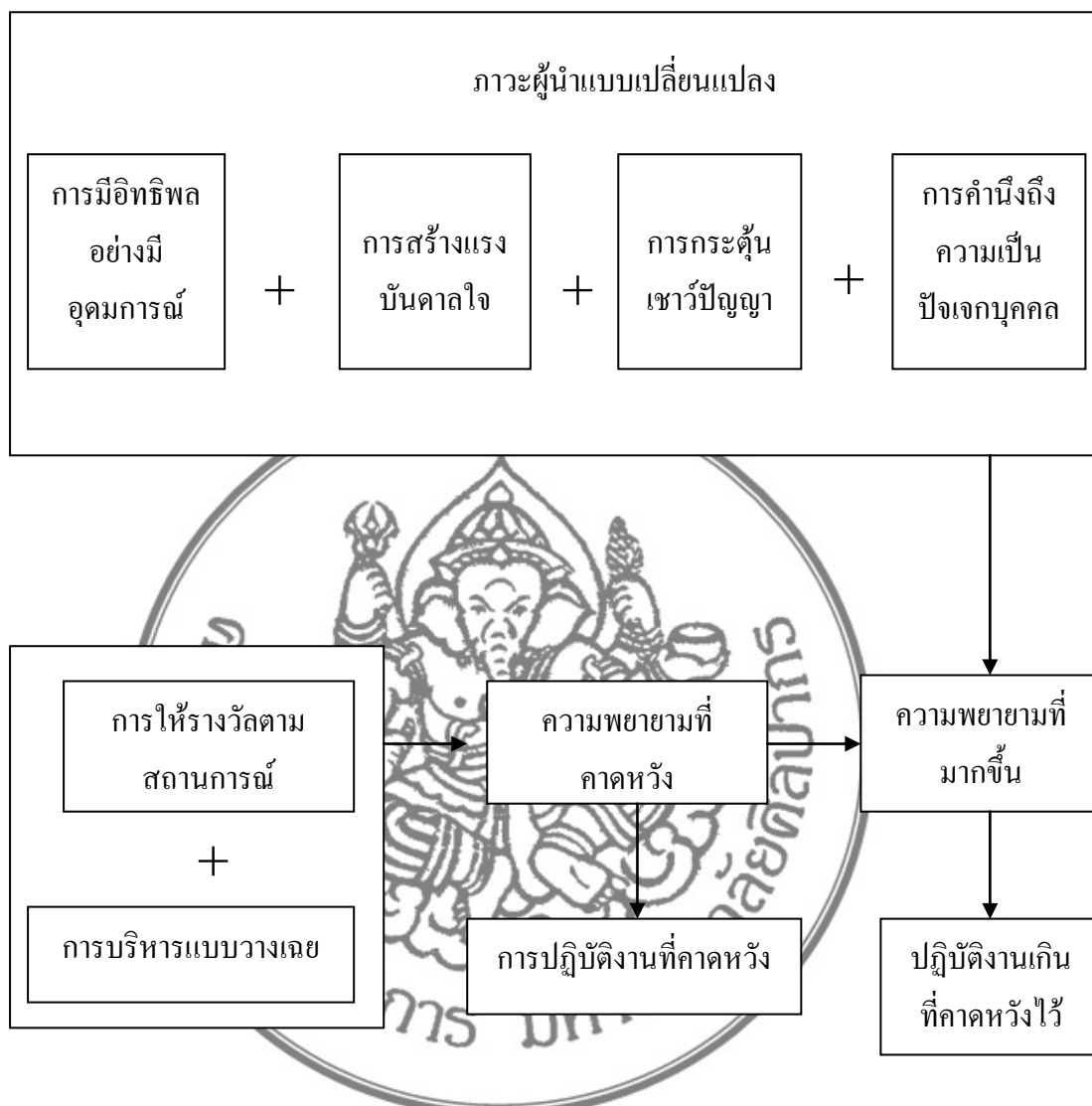
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งประกอบด้วย แบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A) และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) จากการศึกษาพบว่า แบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR) หรือมีการเสริมแรงทางบวกมีประสิทธิภาพในการจูงใจให้ผู้อื่นบรรลุถึงระดับการพัฒนา และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าจะไม่มากพอเท่ากับองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยวิธีการนี้ ผู้นำจะมอบหมายหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จ และสัญญาว่าจะให้รางวัลเป็นการแลกเปลี่ยนกับงานที่ได้รับมอบหมายไปและเป็นที่น่าพอใจ การบริหารแบบวางเฉย (MBE) มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพน้อยกว่า และเป็นที่ต้องการในเฉพาะบางกรณี การบริหารแบบวาง

เฉยเชิงรุก (MBE-A) ผู้นำจะคอยดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้นำจะลงมือแก้ไขถ้าจำเป็นในกรณีที่มีการเบี่ยงเบนออกจากมาตรฐานหรือมีข้อผิดพลาด หรือมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายของผู้ตาม ส่วนการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) ผู้นำจะอยู่เฉย ๆ รอจนกว่าความเบี่ยงเบน ข้อผิดพลาด และข้อบกพร่องเกิดขึ้นแล้วจึงลงมือแก้ไข ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (LF) หรือการขาดภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีการหลีกเลี่ยง ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

จากแนวคิดของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนทำให้เห็นความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทั้งสองแบบต่อการเปลี่ยนแปลงผู้ตาม ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น พัฒนาผู้ตามให้กลายเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำ เกิดความพยายามและปฏิบัติงานเกินกว่าที่คาดไว้ และจากแนวคิดของ Bass ที่ภาวะผู้นำทั้งสองแบบมีลักษณะเกี่ยวเนื่องกัน ผู้นำคนเดียวสามารถใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบได้ในเวลาและสภาพการณ์ที่ต่างกัน และผลการวิจัยได้องค์ประกอบภาวะผู้นำต่าง ๆ ดังนี้ จึงสรุปเป็นแผนแสดงการส่งเสริมกันเฉพาะระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้ดังภาพประกอบที่ 1

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี



ภาพที่ 1 การส่งเสริมระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ผลงานวิจัยเบื้องต้น ระดับปริญญาตรี

จากภาพประกอบนี้จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามมีปริมาณของความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจสูงขึ้น จนกระทั่งสามารถทำงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ โดยสรุปแล้วภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้น ความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตามอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน หรือการต่อรองผลประโยชน์กัน ผู้นำกับผู้ตามต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน ผู้นำมีอิทธิพลเพราะการทำอะไรที่ผู้นำต้องการ ผู้นำต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของผู้ตามว่าจะพอใจกับการได้รับและจะสนับสนุนอย่างไรให้ถึงเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม ลักษณะของผู้นำแบบนี้อาจเกิดผลเสียต่อองค์กรได้ ถ้าบุคคลมุ่งสนองความต้องการเฉพาะตนเอง ไม่ได้ทำงานเพื่อกลุ่มหรือองค์กร แต่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้นปฏิบัติโดยยึดถือระบบคุณค่าของบุคคล เช่นความเสมอภาค ความยุติธรรม ผู้นำและผู้ตามมีความเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกัน ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร ด้วยการเปลี่ยนแปลง เป้าหมาย ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวังของผู้ตาม เพื่อความสำเร็จขององค์กรในระดับสูง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบายของหัวหน้างานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งตาม การรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการตามแนวทางการศึกษาของ Bass and Avolio เป็นกรอบความคิดในการศึกษา

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ (1991 : 275, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 12) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือที่สมาชิกมีให้แก่องค์กรซึ่ง พฤติกรรมเหล่านั้นองค์กรไม่ได้ร้องขอและไม่ใช้การบังคับให้ทำ รวมทั้งไม่ได้รับรองว่าจะให้ผลตอบแทนใดๆ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และพฤติกรรมการมีความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

George and Jones (1999 : 93-97, อ้างถึงใน คันทยา พิรพัฒนานันท์ 2546 : 28) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ เป็น พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ แต่มีความจำเป็นเพื่อให้องค์กรคงอยู่และ เกิดประสิทธิผล เป็นลักษณะของการช่วยเหลือกันของพนักงาน การป้องกันอภคิภัย การลักขโมย การทำลายทรัพย์สินสมบัติส่วนรวม การให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคคล และความสามารถของบุคคล และมีความเป็นมิตรกับในกลุ่ม พฤติกรรมนี้ไม่ได้ถูก กำหนดจากองค์กรแต่เป็นสิ่งสำคัญในองค์กร

ภัทรนฤน พันธุ์สีดา (2543 : 40) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ พนักงานจึง ไม่ได้รับการปกป้องหรือได้รับสิ่งตอบแทนที่กำหนดไว้ตามระบบ แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

กันยา พีรพัฒนานันท์ (2546 : 29) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการและเต็มใจ ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมหรือ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ฉัฐยา ไพรสงบ (2546 : 25) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ประทานพร ทองเขียว (2546 : 17) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร แม้เป็นหน้าที่ที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้หรือเป็นการปฏิบัติงานมากกว่าที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

กเพียงภัทร์ เจริญพิทยา (2546 : 21) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง ค่านิยมที่มุ่งเน้นผู้อื่นมากกว่ามุ่งเน้นความไม่เห็นแก่ตัว เป็นคุณธรรมที่สั่งสมมาก่อนให้เกิด พฤติกรรมที่สุขุมรอบคอบในการช่วยเหลือ แบ่งปัน แจกจ่ายและร่วมมือ โดยที่ไม่ได้รับรางวัลตอบแทน พฤติกรรมนี้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะว่าเป็นพฤติกรรม บทบาทพิเศษที่ไม่ได้อยู่ในข้อบังคับ ข้อเรียกร้องของบทบาทหรือลักษณะงานขององค์กรที่บุคคล ต้องทำ ดังนั้น การกระทำเหล่านี้จะก่อให้เกิดการสร้าง และการคงไว้ของความดีงามและความ ซื่อสัตย์ที่แสดงออกและกระทำตรงกับจิตใจ

วรท วิลาวรรณ (2546 : 40) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมทางสังคมในทางบวกและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ที่พนักงานปฏิบัติเพื่อ องค์กรด้วยความเต็มใจ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือ การลงโทษอย่างเป็นทางการ โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

อัญพร พูลทรัพย์ (2546 : 25) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทที่พนักงานตัดสินใจด้วยตนเอง และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือการลงโทษอย่างเป็นทางการ เป็นพฤติกรรมที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547 : 12) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีให้แก่องค์การ นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรคาดหวังไว้ พฤติกรรมเหล่านั้นช่วยสนับสนุนองค์การ สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นพนักงานปฏิบัติโดยองค์การไม่ได้ร้องขอ และไม่ได้บังคับให้ทำ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

ชญาณิช นิลแจ้ง (2550 : 52) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมทางสังคมในเชิงบวกที่พนักงานเต็มใจในการปฏิบัติเพื่อองค์การเป็นประโยชน์ และสร้างสรรค์ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ๆ ต้องปฏิบัติ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ได้มีการระบุอยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ หรือเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ปกติทั่วไป ของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์และมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และปราศจากระบบการให้รางวัลหรือการลงโทษอย่างเป็นทางการแต่อย่างใด

3.2 ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Katz (1966, อ้างถึงใน กัญญา กัญญา 2550 : 27) ได้ยกตัวอย่างลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่กล่าวได้ว่า กระทำพฤติกรรมบทบาทพิเศษ หรือมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่

1. บุคคลที่กระทำซึ่งปกป้ององค์การและทรัพย์สินขององค์การ
2. บุคคลที่ให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงองค์การ
3. บุคคลที่ฝึกฝนตัวเองสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
4. บุคคลที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีสำหรับองค์การ
5. บุคคลที่ทำกิจกรรมร่วมกันกับผู้อื่น

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ และ Konovsky (1989, อ้างถึงใน ณัฐยา ไพรสงบ 2546 : 26) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 2 รูปแบบดังนี้คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

Williams (1997, อ้างถึงใน นิสสรณ์ ชัยวิจิตมลากุล 2549 : 25) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อบุคคล (Organizational citizenship behavior directed toward individual-OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อองค์กร (Organizational citizenship behavior directed toward organization-OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยทั่วไป

Witt (1991, อ้างถึงใน เพ็ญภัทร์ เจริญพิทยา 2546 : 22) ได้แบ่งแนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเอาไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา
2. สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน
3. อุดหนุนอดทนต่อความไม่สะดวกสบาย โดยปราศจากการร้องเรียน
4. มีพฤติกรรมการรักษาทรัพยากรขององค์กร

John (1996 : 149-150, อ้างถึงใน กัญญา พีรพัฒนานันท์ 2546 : 30) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 4 ด้านดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) คือ พฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือคนอื่น ๆ เมื่อบุคคลนั้นเกิดปัญหาในการทำงาน

2. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ รู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ไม่ใช่ทรัพยากรขององค์กรไปโดยเปล่าประโยชน์

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Good Sport) คือ เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจกับตนเองภายในองค์กรได้ เช่น ไม่มีใครที่สามารถมีสำนักงานที่ดีและที่จอดรถเฉพาะได้

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Courtesy and Cooperation) คือ การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องพึ่งพาอาศัยกัน

Greenberg and Baron (1999, อ้างถึงใน ประทานพร ทองเขียว 2546 : 18) ได้จำแนกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่ามีลักษณะของพฤติกรรมในการทำงาน 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมในการทำงานที่ทำมากกว่าข้อกำหนดตามกฎข้อบังคับหรือตามลักษณะของงาน
2. พฤติกรรมในการทำงานที่ทำด้วยความสุขสุขุมโดยธรรมชาติของพนักงานเอง
3. พฤติกรรมในการทำงานที่ทำโดยมิได้มุ่งหวังที่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่องค์กรกำหนดไว้

Organ (1991, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 14) ได้ทำการศึกษาและแบ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (เช่น เพื่อนร่วมงาน) ทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น เช่น การแสดงให้พนักงานทราบถึงการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ท่าทางหรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพอ่อนน้อมกับบุคคลอื่น เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งการทำงานในองค์กรนั้นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งทีบุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ดังนั้นการสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม ในบางครั้งเรามีสิทธิที่จะแสดงถึงข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน แต่การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระมากเกินไป ดังนั้น พนักงานเหล่านั้นจึงรู้จักการรอคอยอย่างผู้ที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา

4. พฤติกรรมการให้กำมราบมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ แสดงความเห็นในเวลาที่เหมาะสมและในรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช่เวลางานในการปฏิบัติสิ่งนอกเหนือการทำงาน

จากแนวคิดของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดของ Organ มาใช้ในการศึกษา เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวอธิบายครอบคลุมถึงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีได้โดยละเอียด และถือว่า Organ เป็นต้นแบบของความคิดในทฤษฎีของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะแบ่งพฤติกรรมกรออกเป็น 5 ด้าน คือ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมกรความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมกรความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งแต่ละด้านมีคำอธิบายที่ชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่ายและครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้วิจัยสนใจจะทำการศึกษา

3.4 ความสำคัญของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอาจช่วยเพิ่มผลสำเร็จขององค์กร เพราะพฤติกรรมกรดังกล่าวเป็น “ เครื่องหล่อลื่น ” กลไกทางสังคม (Social machinery) ขององค์กร ที่จะช่วยลดความฝืดและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร (ชญาธิศ นิลแจ้ง : 2550)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอาจช่วยเพิ่มความสำเร็จให้กับองค์กรได้ ดังนี้ Organ (1988, อ้างถึงใน วรท วิลาวรรณ 2546 : 45)

1. ลดความจำเป็นในการต้องดูแลรักษาทรัพยากรที่หายากซึ่งมีผลต่อการซ่อมบำรุงรักษา
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร โดยเกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น
3. ช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับเพื่อนร่วมงานและระบบการจัดการ
4. ช่วยให้เกิดแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการประสานกิจกรรมระหว่างสมาชิกในทีมงานและข้ามกลุ่มงาน

5. เพิ่มความสามารถขององค์กรที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีที่สุด โดยการทำให้
องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่น่าทำงานด้วยมากขึ้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Avolio et al. (2004, อ้างถึงใน เอกชัย บุรณชน 2550 : 50) ได้ศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างภาวะผู้นำ ทำศนคติดต่องาน พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน โดยวางกระบวนการจากภาวะผู้นำไปยังความเชื่อมั่น ความคาดหวัง แรงจูงใจของผู้ตาม จนส่งผลต่อพฤติกรรมในองค์กร โดยงานวิจัยเป็นการศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบสำหรับอนาคต โดยพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลโดยผ่านกระบวนการดังกล่าวไปจนถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร

Whittington et al. (2004, อ้างถึงใน เอกชัย บูรณชน 2550 : 50) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับผู้นำจำนวน 209 คน จากองค์กรที่มีลักษณะต่างกัน 12 แห่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในด้านการสร้างความรู้สึกร่วมใจ มีผลโดยตรงในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ตามให้ดีขึ้น

Abdullah Abu -Tineh (2002, อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง 2548 : 88) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำที่สังเกตได้ของครูใหญ่และการปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ เพศของครูใหญ่ เพศของครู ปีประสบการณ์การสอนของครู และจำนวนปีการสอนร่วมกับครูใหญ่คนเดียวกัน สามารถทำนายการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 34 เมื่อพิจารณาที่รูปแบบภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฝึกปฏิบัติของครู ในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญในระดับค่อนข้างสูง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ แต่ภาวะผู้นำแบบตามสบายกลับมีความสัมพันธ์ทางลบกับการฝึกปฏิบัติของครูในเรื่องหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลาง

Jeffrey and Amir (2002, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 45) ได้ศึกษามิติของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาแบบวิเคราะห์เมตาดา พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และการสนับสนุนของผู้นำ

Enhart (2001, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 45) ศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศของความยุติธรรมเพื่อทำนายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานร้านขายของชำจำนวน 249 ร้าน โดยให้หัวหน้างานหรือลูกน้องเป็นผู้ประเมินแล้วแต่สถานการณ์ ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานกล่าวคือ พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำ และบรรยากาศของความยุติธรรมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Truckenbrodt (2000, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 45) ได้ศึกษาการประเมินเชิงประจักษ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานให้ข้อมูลและติดตั้งอุปกรณ์ 63 คน จากบริษัทที่ปรึกษาข้อมูลทางด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ผลการศึกษาพบว่ามี

ความสัมพันธ์กันระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับลูกน้องและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเท่านั้น

Cho (1999 : 3537, อ้างถึงใน กัญญา พิศพัฒนานันท์ 2546 : 33) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของความน่าเชื่อถือของผู้นำต่อความสัมพันธ์ในระดับการบังคับบัญชาในแนวคิดของทฤษฎีผู้นำ โดยมีการค้นคว้าผลของพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการต่อความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยได้ทดสอบกับคนงานในฝ่ายผลิตของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในประเทศเกาหลี ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในระดับต่าง ๆ
2. ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางอ้อมผ่านความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. บุคลิกภาพของผู้นำไม่มีผลกระทบต่อผู้นำในส่วนของความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญต่อการวัดผลกระทบของผู้นำต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Kent (1999, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 44) ศึกษาอนุกรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความหลากหลายของภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน กรณีศึกษา: กรรมการท่องเที่ยว โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาผู้นำระดับสูงและผู้จัดการระดับกลางที่มีผลกระทบต่อพนักงาน พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องในหัวหน้างานหรือผู้จัดการระดับกลาง มีผลต่อตัวแปรได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 529 คน เป็นพนักงานประจำ จากการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้ผลที่แตกต่างกัน สำหรับหัวหน้าระดับสูงที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้จัดการที่มีภาวะผู้นำแบบ LMX จะมีความสัมพันธ์ระดับกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนผู้นำระดับสูงที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม

Cho (1998, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 44) ศึกษาปัจจัยที่เป็นเหตุ และผลของความเชื่อใจในผู้นำ การประยุกต์แนวคิดของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแบบใด จะมีผลต่อความเชื่อใจของผู้ตามหรือลูกน้องได้

มากกว่ากันและมุ่งแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน จะมีผลทำให้ความเชื่อใจในผู้นำแตกต่างกัน โดยศึกษากลุ่มประชาชนเป็นพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศเกาหลี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรร่วม โดยใช้โปรแกรม EQS ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผ่านความเชื่อใจในตัวผู้นำ แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยตรง

Jahad (1995, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 44) ได้ศึกษาเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการรับรู้ความพึงพอใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ผ่านรูปแบบผู้นำ 4 แบบ อัตตาธิปไตย ประชาธิปไตย สันนับสนุนและแบบปล่อยตามสบาย โดยทดสอบกับเพศชายจำนวน 96 คน และเพศหญิงจำนวน 232 คน จากครูในหลายโรงเรียนทางภาคใต้ รวมทั้งหมด 328 คน จากการศึกษาพบว่า ครูมีรูปแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำ มีความพึงพอใจ และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการทดสอบด้วยสถิติ MANOVA เพื่อทดสอบตัวแปรต่าง ๆ พบว่าภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้านมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬาที่แตกต่างกัน โดยผู้นำแบบปล่อยตามสบายจะมีพฤติกรรมที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬามากที่สุด

Deluga (1995 : 1652-1669, อ้างถึงใน ถิ่นยา ไพพัฒน์นันท์ 2546 : 33) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยได้ทดลองหัวหน้างานจำนวน 29 คน และผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 63 คน ที่ทำงานในแผนกวิศวกรรม โดยสร้างแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแบบวัดคุณลักษณะของผู้นำ จากการวิเคราะห์ทดสอบพบว่า การให้เหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Koh(1991, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล 2543 : 28) ได้ศึกษาและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ ในกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 90 คน โรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัยพบว่าผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการเป็นพลเมืองดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำนายความพึงพอใจ และความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

Podsakoff et al. (1990 : 107-142, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 43) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อผู้ตามในด้าน ความเชื่อมั่นในผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับลูกจ้างในบริษัทใหญ่ 988 คน

(90% เป็นเพศชาย) พบว่าพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อผู้ตามในด้านความเชื่อมั่น ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผลทางอ้อมต่อกันโดยผ่านทางความเชื่อมั่นในผู้นำ

กัญญา กัญจา (2550 : 81-84) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำนวน 197 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยีสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพแบบประนีประนอม สถานภาพสมรสและบุคลิกภาพแบบหัวน้าว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานได้ร้อยละ 53.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพแบบหัวน้าว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อมของพนักงานได้ร้อยละ 31.2

เอกชัย บูรณธรม (2550 : 90-93) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ทักษะคิดต่องาน การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานระดับต้นของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 171 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. หัวหน้างานระดับต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ ทักษะคิดต่องานอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับสูง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และ.05 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และทัศนคติต่องานสามารถร่วมกันทำนาย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2547, อ้างถึงใน สุภาวดี พูลคล้าย 2548 : 58) ทำการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เข้าวอร์มณและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เข้าวอร์มณ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนเอกชนจำนวน 2 แห่ง รวม 338 คน ผลการศึกษาพบว่า ในโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และในโมเดลภาวะผู้นำทั้ง 3 รูปแบบ พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าในโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เข้าวอร์มณของครูส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำของครู ภาวะผู้นำของครูส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน ส่วนในโมเดลภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เข้าวอร์มณของครูส่งผลทางลบต่อภาวะผู้นำของครู และภาวะผู้นำของครูส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ประทานพร ทองเขียว (2546 : 43-48) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 368 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิจัยพบที่ศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ

หน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

2. ประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. หน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงสูงมีประสิทธิผลของหน่วยงานสูงกว่าหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงต่ำอย่างมีนัยสำคัญ

4. หน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงสูง สมาชิกของหน่วยงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงต่ำอย่างมีนัยสำคัญ

กันยา พีรพัฒนานันท์ (2546 : 83-86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 300 คน และหัวหน้างานระดับต้นอีก 9 คน พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพนักงานด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีระดับปานกลาง ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีระดับต่ำ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานมีระดับปานกลาง ด้านการคงอยู่มีระดับสูง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

2. การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ศิริวรรณ หม่อมพอนช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 242 คน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเองและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าในตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลาวัลย์ พร้อมสุข (2544 : 97-102) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมีนึแบ (ประเทศไทย) โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 394 คน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน พนักงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง และพบว่าความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชาสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 4.9 พฤติกรรม

ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 2.7 พฤติกรรมสุภาพอ่อนน้อมสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 30.5 เมื่อเพิ่มพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ประสิทธิภาพในการทำนายผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 39.6 และ 42.0 ตามลำดับ

4.2 การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Marjorie et al. (1999 : 159-174, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 43) ได้ศึกษาการเมืองในองค์กรและการสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อทัศนคติต่องาน ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน พบว่าการเมืองในองค์กรและการสนับสนุนขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ความตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งประเมินโดยหัวหน้างาน

John (1995, อ้างถึงใน เกษรา ชัยรังษีเลิศ 2547 : 43) ได้ศึกษาทีมที่มีคุณภาพสูงสุดในด้านการรับรู้ระดับพหุคุณ บรรยากาศทางสังคมที่ส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความเครียดของสมาชิกทีมรวมทั้งผลการปฏิบัติงานของทีม โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้ทดลองหาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศทางสังคมกับทัศนคติต่อการทำงาน พฤติกรรมการทำงานและความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน เป็นสมาชิกทีมขององค์กรแห่งหนึ่ง รายงานถึงทัศนคติของตนเอง การรับรู้อำนาจและการสนับสนุน รวมทั้งประเมินพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเพื่อนร่วมทีม พบว่าการรับรู้อำนาจและสนับสนุนในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจของทีม ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อทีม และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่พนักงานมีต่อทีม ความเหนียวแน่นของทีม ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรและทีม รวมถึงคุณภาพของผลงานทีม

Pearce and Gregersen (1991 : 833-844, อ้างถึงใน ฉัญญา ไพโรตงป 2546 : 33) ได้ศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์กร (Extrarole Behavior) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเพื่อองค์กร (Prosocial Behavior) โดยศึกษาจากพนักงานของโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า การสนับสนุนที่มาจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อองค์กรนี้ขึ้น และยังพบว่าสภาวะการณ์ของงานในบางลักษณะ เช่น งานที่ต้องพึ่งพิกันจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร และส่งผลถึงพฤติกรรมเหนือบทบาทหน้าที่ ซึ่งพนักงานเต็มใจกระทำเพื่อองค์กรอีกด้วย



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ
3. การเก็บข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
5. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์การของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 500 คน ซึ่งยังปฏิบัติงานอยู่ในช่วงการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน 2554 การวัดตัวแปรในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีให้พนักงานระดับปฏิบัติการเป็นผู้ประเมิน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างประชากรคือพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์การของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 500 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อ้างถึงใน กัญญา พิรพัฒนานันท์ 2546 : 37) ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 222 คน แต่เพื่อความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบสอบถามไปทั้งหมด 230 ชุด ดังจะแสดงดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยกำหนดให้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนโดยกำหนดให้มีค่า = .05

วิธีคำนวณสูตร

$$N = \frac{500}{1 + 500(.05)^2}$$

$$\approx 222$$

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ามีขนาดตัวอย่างประชากร จากสูตรของ Taro Yamane ที่เหมาะสม จำนวน 222 คน

จากกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ในการดำเนินการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดของแบบสอบถามแต่ละตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่สร้างโดย บาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio) ซึ่งถูกแปลและพัฒนาโดย ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) โดยผู้วิจัยนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามในเรื่องภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (laissez-faire leadership) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ บ่อยมาก บ่อย บางครั้ง นานๆ ครั้ง และไม่เคย ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 25 ข้อ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีทั้งหมด 14 ข้อ แยกออกเป็นคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ

1.1 องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8, 11, 12, 15, 22

1.2 องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 5, 16, 20

1.3 องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 2, 9, 18

1.4 องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 10, 23, 24

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีทั้งหมด 6 ข้อ แยกออกเป็นคุณลักษณะ 2 ด้านคือ

2.1 องค์ประกอบด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 6, 21, 25

2.2 องค์ประกอบด้านการบริหารแบบวางเฉย มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 4, 13, 17

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีทั้งหมด 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1, 3, 7, 14, 19

ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ให้พนักงานระดับปฏิบัติงานประเมินการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวของหัวหน้างานระดับต้นของตนว่า หัวหน้างานระดับต้นได้แสดงพฤติกรรมในระดับใด ซึ่งแต่ละข้อเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของ Likert Scale ซึ่งจะวัดใน 5 ระดับด้วยกัน

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบทดสอบภาวะผู้นำ

บ่อยมาก = 5 คะแนน

บ่อย = 4 คะแนน

บางครั้ง = 3 คะแนน

นาน ๆ ครั้ง = 2 คะแนน

ไม่เคย = 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร โดยผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแบบสอบถามของเมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบการประเมินค่า โดยเป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและได้จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือไม่เคยปฏิบัติ น้อยครั้ง นาน ๆ ครั้ง บ่อยครั้ง และสม่ำเสมอ ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกจำนวน 15 ข้อ ครอบคลุมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้านคือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1 -3
2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมมีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 4 - 6
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 7 - 9
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 10 - 12
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 13 - 15

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สม่ำเสมอ	=	5	คะแนน
บ่อยครั้ง	=	4	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	=	3	คะแนน
น้อยครั้ง	=	2	คะแนน
ไม่เคยปฏิบัติ	=	1	คะแนน

2.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิอีก 2 ท่าน ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำและพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม แล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาขอเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยมีเครื่องมือในการทำวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1.1. ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรและติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากองค์กรที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด จากนั้นนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วลงรหัสในแบบสอบถาม

3.1.3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร จากหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัย ตลอดจนทางเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (The Statistical Packages for the Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1. สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การทดสอบสมมติฐาน

4.2.1. ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ

เป็นการให้พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงความเห็นต่อหัวหน้างานระดับต้นของตนว่า หัวหน้างานมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำในแต่ละด้านให้พนักงานรับรู้อยู่ในระดับใด ซึ่งมีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ โดยกำหนดค่าความกว้างของอันตรภาคชั้นดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2550 : 77)

4.50 - 5.00 = บ่อยมาก (พฤติกรรมกรรับรู้ของพนักงานเกิดขึ้นบ่อยมาก)

3.50 - 4.49 = บ่อย (พฤติกรรมกรรับรู้ของพนักงานเกิดขึ้นบ่อยครั้ง)

2.50 - 3.49 = บางครั้ง (พฤติกรรมกรรับรู้ของพนักงานเกิดขึ้นบางครั้ง)

1.50 - 2.49 = นาน ๆ ครั้ง (พฤติกรรมกรรับรู้ของพนักงานเกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง)

1.00 - 1.49 = ไม่เคย (พฤติกรรมกรรับรู้ของพนักงานไม่เคยเกิดขึ้นเลย)

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร

เป็นการให้พนักงานระดับปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นว่า ตนมีพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด ซึ่งมีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ โดยกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2550 : 77)

4.50 - 5.00 = สมบูรณ์ (พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างสมบูรณ์)

3.50 - 4.49 = บ่อยครั้ง (พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีบ่อยครั้ง)

2.50 - 3.49 = นาน ๆ ครั้ง (พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีนาน ๆ ครั้ง)

1.50 - 2.49 = น้อยครั้ง (พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีน้อยครั้ง)

1.00 - 1.49 = ไม่เคยปฏิบัติ (พนักงานไม่เคยมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี)



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ” ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บข้อมูลจาก พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 500 คน ที่เป็นลูกจ้าง และเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 5 % หรือที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 230 คน ผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถามไปเป็นจำนวน 250 ชุด และได้กลับมา 230 ชุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุในการทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแยกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุในการทำงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) และตำแหน่งงาน ดังแสดงในตารางที่ 2 -8 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	196	85.2
หญิง	34	14.8
รวม	230	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี แห่งนี้ เป็นเพศชายมีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 และเป็นเพศหญิงมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	4	1.7
21-25 ปี	86	37.4
26-30 ปี	92	40.0
31-35 ปี	27	11.7
มากกว่า 35 ปี	21	9.1
รวม	230	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 และอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	38	16.5
1-5 ปี	145	63.0
6-10 ปี	30	13.0
มากกว่า 10 ปี	17	7.4
รวม	230	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่จะมีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาจะมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 รองลงมาจะมีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	135	58.7
แต่งงาน	86	37.4
หม้าย	1	0.4
หย่าร้าง	4	1.7
แยกกันอยู่	3	1.3
รวม	230	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาสถานภาพแต่งงาน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 และสถานภาพหย่าร้างจำนวน 4 คน คิดเป็นจำนวน 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปออนเพนต์
ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 3	80	34.8
มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช.	110	47.8
ปวส. หรือ อนุปริญญา	33	14.3
ปริญญาตรี	7	3.0
รวม	230	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาที่มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และระดับปวส. หรือ อนุปริญญา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานองค์กรระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปออนเพนต์
ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ (ต่อเดือน)

รายได้ (ต่อเดือน)	จำนวน	ร้อยละ
5,000 – 10,000 บาท	121	52.6
10,001 – 15,000 บาท	75	32.6
15,001 – 20,000 บาท	17	7.4
20,001 – 25,000 บาท	13	5.7
25,001 – 30,000 บาท	1	0.4
30,001 บาทขึ้นไป	3	1.3
รวม	230	100

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานองค์กรระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีรายได้ (ต่อเดือน) ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมา มีรายได้ (ต่อเดือน) ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และมีรายได้ (ต่อเดือน) ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานองค์กรระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
Officer	1	0.4
Supervisor	2	0.9
Q.C	3	1.3
Worker	44	19.1
ไม่ระบุตำแหน่ง	180	78.3
รวม	230	100

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานองค์กรระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ไม่มีการระบุตำแหน่ง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 รองลงมา เป็นตำแหน่ง Worker จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และตำแหน่ง Q.C จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ แสดงในตารางที่ 9-18 ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

(n= 230)

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระดับพฤติกรรม						\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	บ่อยมาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ไม่ประเมิน			
1.หัวหน้างานระบุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	69 (30.0)	78 (33.9)	70 (30.4)	5 (2.2)	8 (3.5)	0 (0.0)	3.84	0.99	บ่อย
2.หัวหน้างานแสดง ถึงความเฉลียวฉลาดและ สมรรถภาพในกา ปฏิบัติงานสูง	31 (13.5)	92 (40.0)	38 (16.5)	58 (25.2)	11 (4.8)	0 (0.0)	3.32	1.13	บางครั้ง
3.การตัดสินใจของหัวหน้า งานนั้นจะคำนึงถึงผลที่ ตามมาทางศีลธรรมและ จริยธรรม	41 (4.8)	82 (35.7)	89 (38.7)	38 (16.5)	10 (4.3)	0 (0.0)	3.20	0.92	บางครั้ง
4.หัวหน้างานแสดงให้เห็น ถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ และค่านิยมที่ยึดถืออยู่	30 (13.0)	100 (43.5)	43 (18.7)	10 (4.3)	47 (20.4)	0 (0.0)	3.24	1.32	บางครั้ง
5.หัวหน้างานปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี จน พนักงานมีความนับถือ	38 (16.5)	60 (26.1)	61 (26.5)	56 (24.3)	15 (6.5)	0 (0.0)	3.21	1.17	บางครั้ง
รวม							3.36	4.17	บางครั้ง

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

.....จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานมีการรับรู้เพียงบางครั้งเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของหัวหน้างานระดับต้น ($\bar{X} = 3.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าหัวหน้างานระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน จนมีความนับถือบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้างานแสดงถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 3.32$) และหัวหน้างานแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติและค่านิยมที่ตนเองยึดถืออยู่เป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ
รับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

(n=230)

ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลง 2.ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ระดับพฤติกรรม						\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ไม่ ประเมิน			
1.หัวหน้างานมอง การณ์ไกลถึงความ เป็นไปได้ใหม่ๆที่ จะเกิดขึ้นใน องค์กร	39 (17.0)	92 (40.0)	56 (24.3)	42 (18.3)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.54	0.99	บ่อย
2.หัวหน้างานให้ กำลังใจพนักงาน อย่างต่อเนื่อง	23 (10.0)	50 (21.7)	52 (22.6)	67 (29.1)	38 (16.5)	0 (0.0)	2.79	1.23	บางครั้ง
3.หัวหน้างานทำ ให้พนักงานมุ่ง ความสนใจจากจะ ปฏิบัติ งานอย่างไรเพื่อให้ ผลงานสำเร็จ	49 (21.3)	71 (30.9)	51 (22.2)	48 (20.9)	11 (4.8)	0 (0.0)	3.43	1.17	บางครั้ง
รวม							3.25	2.82	บางครั้ง

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานมีการรับรู้เพียงบางครั้งเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ
เปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจของหัวหน้างานระดับต้น ($\bar{X} = 3.25$) และเมื่อพิจารณา
พิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นรายชื่อแล้วพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้า
งานมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.54$)
รองลงมาที่มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้างานทำให้พนักงานมุ่งความสนใจว่าจะปฏิบัติงานอย่างไร
เพื่อให้ผลงานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.43$) และหัวหน้างานให้กำลังใจพนักงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.79$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ
รับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

(n=230)

ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลง 3.ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	ระดับพฤติกรรม						\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ไม่ ประเมิน			
1.หัวหน้างานกระตุ้น และสนับสนุนพนักงานให้ มองปัญหาอย่าง หลากหลาย	32 (13.9)	114 (49.6)	60 (26.1)	24 (10.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.66	0.84	บ่อย
2.หัวหน้างาน ส่งเสริมให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น ต่อองค์กร	30 (13.0)	76 (33.0)	73 (31.7)	51 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.36	0.94	บางครั้ง
3.หัวหน้างานหาวิธี ต่างๆ ในการแก้ ปัญหา	43 (18.7)	89 (38.7)	73 (31.7)	21 (9.1)	4 (1.7)	0 (0.0)	3.49	1.14	บางครั้ง
รวม							3.50	2.14	บ่อย

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานมีการรับรู้บ่อยครั้งเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญาของหัวหน้างานระดับต้น ($\bar{X} = 3.50$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย
สูงสุดเป็นรายชื่อแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับกรณีที่หัวหน้างานกระตุ้นและ
สนับสนุนพนักงานให้มองปัญหาอย่างหลากหลายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา มีการ
รับรู้เกี่ยวกับกรณีที่หัวหน้างานหาวิธีต่างๆ ในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.49$) และหัวหน้างานส่งเสริม
พนักงานให้นำประเด็นที่ยังไม่เป็นปัญหาขึ้นมาร่วมกันพิจารณา ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ
รับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

(n=230)

ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลง 4.ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	ระดับพฤติกรรม						\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ไม่ ประเมิน			
1.หัวหน้างานให้คำ แนะนำที่เป็นประ โยชน์ต่อความก้าว หน้าของพนักงาน	48 (20.9)	83 (36.1)	43 (18.7)	47 (20.4)	9 (3.9)	0 (0.0)	3.49	1.14	บางครั้ง
2.หัวหน้างาน ส่งเสริมและ สนับสนุนพนักงาน ให้มีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	26 (11.3)	92 (40.0)	43 (18.7)	53 (23.0)	16 (7.0)	0 (0.0)	3.25	1.14	บางครั้ง
3.หัวหน้างานให้ ความสนใจพนักงาน ที่ไม่ได้รับความ สนใจจากบุคคลอื่น เท่าที่ควร	17 (7.4)	39 (17.0)	91 (39.6)	66 (28.7)	17 (7.4)	0 (0.0)	2.88	1.01	บางครั้ง
รวม							3.20	2.74	บางครั้ง

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานมีการรับรู้เพียงบางครั้งเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบ
เปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของหัวหน้างานระดับต้น ($\bar{X} = 3.20$) และ
เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นรายชื่อแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่
หัวหน้างานให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของพนักงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X} = 3.49$) รองลงมา มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้างานส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้มีการ
พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.25$) และหัวหน้างานให้ความสนใจพนักงานที่ไม่ได้รับความสนใจ
จากบุคคลอื่นเท่าที่ควร ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ
รับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.36	4.17	บางครั้ง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.25	2.82	บางครั้ง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.50	2.14	บ่อย
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.20	2.74	บางครั้ง
รวม	3.32	2.96	บางครั้ง

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้เพียงบางครั้งเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้น ($\bar{X}=3.32$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พนักงานมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.50$) รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=3.36$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

(n=230)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ระดับพฤติกรรม						\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	บ่อยมาก	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ไม่ประเมิน			
1.หัวหน้างานบอกพนักงานอย่างชัดเจนว่าถ้าทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดจะได้รับผลตอบแทนอะไร	18 (7.8)	80 (34.8)	33 (14.3)	35 (15.2)	64 (27.8)	0 (0.0)	2.79	1.37	บางครั้ง
2.หัวหน้างานทำให้มั่นใจว่า จะได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากความสำเร็จในการทำงาน	13 (5.7)	41 (17.8)	28 (12.2)	46 (20.0)	102 (44.3)	0 (0.0)	2.20	1.32	นาน ๆ ครั้ง
3.หัวหน้างานแสดงความพอใจเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	25 (10.9)	41 (17.8)	78 (33.9)	54 (23.5)	32 (13.9)	0 (0.0)	2.88	1.18	บางครั้ง
รวม							2.62	3.08	บางครั้ง

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานมีการรับรู้เพียงบางครั้งเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของหัวหน้างานระดับต้น ($\bar{X} = 2.62$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นรายชื่อแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้างานแสดงความพึงพอใจเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.88$) รองลงมา มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้างานบอกพนักงานอย่างชัดเจนว่าถ้าทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดจะได้รับผลตอบแทนอะไร ($\bar{X} = 2.79$) และหัวหน้างานทำให้มั่นใจว่าจะได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 2.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ
รับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉย

(n=230)

ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน 2.ด้านการบริหาร แบบวางเฉย	ระดับพฤติกรรม						\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ไม่ ประเมิน			
1.หัวหน้างานต้อง เห็นผลงานที่ต่ำกว่า มาตรฐานก่อน จึงจะ เริ่มพยายามหาทาง แก้ไข	30 (13.0)	48 (20.9)	72 (31.3)	54 (23.5)	26 (11.3)	0 (0.0)	3.00	1.19	บางครั้ง
2.หัวหน้างานใช้กฎ ระเบียบอย่าง เคร่งครัด	14 (6.1)	95 (41.3)	106 (46.1)	12 (5.2)	3 (1.3)	0 (0.0)	3.45	0.74	บางครั้ง
3.หัวหน้างานให้ ความสนใจกับข้อ ผิดพลาดเพื่อนำมา ปรับปรุงผลงานให้ ได้มาตรฐาน	37 (16.1)	75 (32.6)	75 (32.6)	40 (17.4)	3 (1.3)	0 (0.0)	3.44	0.99	บางครั้ง
รวม							3.29	1.85	บางครั้ง

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานมีการรับรู้เพียงบางครั้งเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบ
แลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉยของหัวหน้างานระดับต้น ($\bar{X} = 3.29$) และเมื่อพิจารณา
จากค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นรายชื่อแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้างานใช้
กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาที่มีการรับรู้เกี่ยวข้องกับการที่
หัวหน้างานให้ความสนใจกับข้อผิดพลาดเพื่อนำมาปรับปรุงผลงานให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.44$)
และหัวหน้างานต้องเห็นผลงานต่ำกว่ามาตรฐานก่อน จึงจะเริ่มพยายามหาทางแก้ไข ($\bar{X} = 3.00$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการ
รับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	2.62	3.08	บางครั้ง
ด้านการบริหารแบบวางเฉย	3.29	1.85	บางครั้ง
รวม	2.95	2.46	บางครั้ง

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้เพียงบางครั้งในทุกประเด็นเกี่ยวกับ
รูปแบบภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานระดับต้น ($\bar{X} = 2.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
แล้ว พบว่าพนักงานมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉย ($\bar{X} = 3.29$) และด้าน
การให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 2.62$) ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

(n=230)

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	ระดับพฤติกรรม						\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	บ่อยมาก	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ไม่ประเมิน			
1.หัวหน้างานหลีกเลี่ยงในการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับเมื่อเกิดเหตุการณ์สำคัญ	13 (5.7)	10 (4.3)	74 (32.2)	48 (20.9)	85 (37.0)	0 (0.0)	2.20	1.15	นาน ๆ ครั้ง
2.หัวหน้างานละเอียดและไม่ยอมแก้ไขปัญหา	4 (1.7)	9 (3.9)	57 (24.8)	61 (26.5)	99 (43.0)	0 (0.0)	1.94	0.99	นาน ๆ ครั้ง
3.เมื่อต้องการคำปรึกษาพนักงานต่างหาตัวหัวหน้าไม่พบ	8 (3.5)	16 (7.0)	36 (15.7)	122 (53.0)	43 (20.9)	0 (0.0)	2.19	0.96	นาน ๆ ครั้ง
4.หัวหน้างานเลี่ยงการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตน	16 (7.0)	18 (7.8)	88 (38.3)	86 (37.4)	22 (9.6)	0 (0.0)	2.65	0.99	บางครั้ง
5.หัวหน้างานมีการตอบสนองที่ล่าช้ากับปัญหาที่วิกฤต	10 (4.3)	22 (9.6)	58 (25.2)	99 (43.0)	41 (17.8)	0 (0.0)	2.39	1.02	นาน ๆ ครั้ง
รวม							2.27	3.71	นาน ๆ ครั้ง

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานมีการรับรู้เพียงนานๆ ครั้งเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้างานระดับต้น ($\bar{X} = 2.27$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกเป็นรายชื่อแล้ว พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้างานหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.65$) รองลงมา มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้างานมีการตอบสนองที่ล่าช้ากับปัญหาที่วิกฤต ($\bar{X} = 2.39$) และหัวหน้างานหลีกเลี่ยงในการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องเมื่อเกิดเหตุการณ์สำคัญ ($\bar{X} = 2.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวม

ภาวะผู้นำ	\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	3.32	2.96	บางครั้ง
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	2.95	2.46	บางครั้ง
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	2.27	3.71	นานๆครั้ง
รวม	2.84	3.04	บางครั้ง

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้เพียงบางครั้งเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบของหัวหน้างานระดับต้น ($\bar{X} = 2.84$) และเมื่อพิจารณาทั้ง 3 แบบแล้ว พบว่าพนักงานมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนเพียงบางครั้ง ($\bar{X} = 3.32$ และ $\bar{X} = 2.95$ ตามลำดับ) แต่นานๆครั้งที่พนักงานมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ($\bar{X} = 2.27$)

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงในตารางที่ 19-24 ดังนี้

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ

(n=230)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	ไม่เคยปฏิบัติ	น้อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	สม่ำเสมอ			
1.ด้านการให้ความช่วยเหลือ								
1.พนักงานมีการสอนวิธีการใช้อุปกรณ์การทำงานให้กับพนักงานใหม่	3 (1.3)	18 (7.8)	34 (14.8)	116 (50.4)	59 (25.7)	3.91	0.91	บ่อยครั้ง
2.พนักงานมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ	0 (0.0)	16 (7.0)	14 (6.1)	162 (70.4)	38 (16.5)	3.96	0.71	บ่อยครั้ง
3.พนักงานมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีงานล้นมือ	0 (0.0)	16 (7.0)	39 (17.0)	134 (58.3)	41 (17.8)	3.86	0.78	บ่อยครั้ง
	รวม					3.91	1.91	บ่อยครั้ง

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบบบ่อยครั้งในทุกประเด็น ประกอบด้วย ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นรายชื่อแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมามีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการสอนวิธีการใช้อุปกรณ์การทำงานให้กับพนักงานใหม่ ($\bar{X} = 3.91$) และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีงานล้นมือ ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสุภาพอ่อนน้อม

(n=230)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	ไม่เคยปฏิบัติ	น้อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	สม่ำเสมอ			
1.พนักงานไม่ส่งเสียงดังรบกวนการทำงานของผู้อื่น	4 (1.7)	21 (9.1)	44 (19.1)	104 (45.2)	57 (24.8)	3.82	0.96	บ่อยครั้ง
2.พนักงานเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่น	9 (3.9)	2 (0.9)	6 (2.6)	102 (44.3)	111 (48.3)	4.32	0.89	บ่อยครั้ง
3.พนักงานจะขออนุญาตทุกครั้งก่อนหยิบสิ่งของผู้อื่นมาใช้	0 (0.0)	12 (5.2)	44 (19.1)	92 (40.0)	82 (35.7)	4.06	0.86	บ่อยครั้ง
	รวม					4.06	2.12	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 19 พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบบบ่อยครั้งในทุกประเด็น ประกอบด้วย ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นรายชื่อแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการที่พนักงานจะขออนุญาตทุกครั้งก่อนหยิบสิ่งของผู้อื่นมาใช้ ($\bar{X} = 4.06$) และไม่ส่งเสียงดังรบกวนการทำงานของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

(n=230)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	ไม่เคยปฏิบัติ	น้อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	สม่ำเสมอ			
3.ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา								
1.พนักงานไม่ปฏิเสธเมื่อมีผู้ขอให้ช่วยทำงาน ขณะกำลังพักผ่อน	0 (0.0)	22 (9.6)	49 (21.3)	93 (40.4)	66 (28.7)	3.88	0.93	บ่อยครั้ง
2.พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ทอดยเมื่อเกิดอุปสรรค	10 (4.3)	2 (0.9)	1 (0.4)	59 (25.7)	158 (68.7)	4.53	0.91	สม่ำเสมอ
3.พนักงานเต็มใจที่จะทำงาน แม้ต้องทำมากกว่าผู้อื่นก็ตาม	9 (3.9)	3 (1.3)	19 (8.3)	114 (49.6)	85 (37.0)	4.14	0.91	บ่อยครั้ง
	รวม					4.18	2.28	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมบ่อยครั้งเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\bar{X} = 4.18$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นรายข้อแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ทอดยเมื่อเกิดอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมามีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการที่พนักงานเต็มใจที่จะทำงาน แม้ต้องทำมากกว่าผู้อื่นก็ตาม ($\bar{X} = 4.14$) และพนักงานไม่ปฏิเสธเมื่อมีผู้ขอให้ช่วยทำงานขณะกำลังพักผ่อน ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ

(n=230)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	ไม่เคยปฏิบัติ	น้อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	สม่ำเสมอ			
1.พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรได้	10 (4.3)	4 (1.7)	8 (3.5)	100 (43.5)	108 (47.0)	4.26	0.94	บ่อยครั้ง
2.พนักงานยอมรับมติในที่ประชุมแม้ว่าจะขัดกับความเห็นของพนักงานคนอื่น	10 (4.3)	5 (2.2)	28 (12.2)	73 (31.7)	114 (49.6)	4.20	1.02	บ่อยครั้ง
3.พนักงานอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยสร้างภาพพจน์ให้กับองค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน	9 (3.9)	6 (2.6)	53 (23.0)	103 (44.8)	59 (25.7)	3.85	0.96	บ่อยครั้ง
รวม						4.10	2.41	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบบบ่อยครั้งในทุกประเด็น ประกอบด้วย ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.10$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นรายข้อแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการที่พนักงานสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมามีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการที่พนักงานยอมรับมติในที่ประชุมแม้ว่าจะขัดกับความเห็นของพนักงานคนอื่น ($\bar{X} = 4.20$) และพนักงานอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยสร้างภาพพจน์ให้กับองค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่

(n=230)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	ไม่เคยปฏิบัติ	น้อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	สม่ำเสมอ			
1.พนักงานมาทำงานตรงเวลา	8 (3.5)	1 (0.4)	3 (1.3)	63 (27.4)	155 (67.4)	4.54	0.84	สม่ำเสมอ
2.พนักงานไม่นำเวลางานไปใช้ส่วนตัว	25 (10.9)	27 (11.7)	78 (33.9)	33 (14.3)	67 (29.1)	3.39	1.30	นาน ๆ ครั้ง
3.พนักงานช่วยประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร เช่น ปิดไฟเมื่อไม่จำเป็น	1 (0.4)	10 (4.3)	9 (3.9)	81 (35.2)	129 (56.1)	4.42	0.79	บ่อยครั้ง
			รวม			4.11	2.21	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมที่บ่อยครั้งเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นรายชื่อแล้วพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการที่พนักงานมาทำงานตรงเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการที่พนักงานช่วยประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร เช่น ปิดไฟเมื่อไม่จำเป็น ($\bar{X} = 4.42$) และพนักงานไม่นำเวลางานไปใช้ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.91	1.91	บ่อยครั้ง
ด้านความสุภาพอ่อนน้อม	4.06	2.12	บ่อยครั้ง
ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	4.18	2.28	บ่อยครั้ง
ด้านการให้ความร่วมมือ	4.10	2.41	บ่อยครั้ง
ด้านความสำนึกในหน้าที่	4.11	2.21	บ่อยครั้ง
รวม	4.07	2.18	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมที่บ่อยครั้งในทุกประเด็นเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกเป็นรายด้านแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.11$) และด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

H_0 : การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

H_1 : การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) และค่า Sig ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปออนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร	ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลง		ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน		ภาวะผู้นำแบบ ปล่อยตามสบาย	
	r	Sig	r	Sig	r	Sig
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร โดยรวม	-.202**	.002	-.299**	.000	-.345**	.000
1.ด้านการให้ความ ช่วยเหลือ	-.097	.143	-.172**	.009	-.225**	.001
2.ด้านความสุภาพอ่อนน้อม	-.275**	.000	-.314**	.000	-.239**	.000
3.ด้านความมั่นใจเป็น นักกีฬา	-.191**	.004	-.271**	.000	-.276**	.000
4.ด้านการให้ความร่วมมือ	-.153*	.020	-.295**	.000	-.348**	.000
5.ด้านความสำนึกในหน้าที่	-.137*	.038	-.204**	.002	-.358**	.000

*ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 **ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.01

จากตารางที่ 24 พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความสุภาพอ่อนน้อม และด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.275$ และ $-.191$) ตามลำดับ

การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.153$ และ $-.137$) ตามลำดับ

การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือ

การรับรู้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.172$, $-.314$, $-.271$, $-.295$ และ $-.204$) ตามลำดับ

การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.225$, $-.239$, $-.276$, $-.348$ และ $-.358$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อหัวหน้างาน

- มีความรู้สึกอยากให้หัวหน้างาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรที่จะมีการพัฒนาแผนก

และองค์กรให้ก้าวไกล เพื่อให้องค์กรของเราสามารถทัดเทียมกับองค์กรที่มีศักยภาพสูงๆ
ในโลกได้

- หัวหน้างานพูดแล้วจะต้องทำให้ได้
- พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกหัวหน้างานขาดความยุติธรรมในการปกครองพนักงานระดับปฏิบัติการ
- พนักงานระดับปฏิบัติการรู้สึกว่าตัวเองทำงานหนักเกินไปแต่ได้ค่าแรงน้อยไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ

- หัวหน้างานควรสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ให้เกิดความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความรักในองค์กร และเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการทำลาขวัณและกำลังใจ
- หัวหน้างานในทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการ ก็จะต้องสามารถทำทุกอย่างภายในองค์กรได้
- หัวหน้างานควรที่จะปรับตัวเข้าหาพนักงานระดับปฏิบัติการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ

- อยากให้เพื่อนพนักงานระดับปฏิบัติการช่วยเหลือกันในเวลาทำงาน และทำงานในรูปแบบทีมซึ่งมีการช่วยเหลือกัน มากกว่าการทำงานตามลำพัง



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุปอภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด
จังหวัดชลบุรี”

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นในองค์กรของบริษัท
นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
องค์กรของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด
จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์
ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 230 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ(Percentage)
ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุ
งาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) และตำแหน่ง

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 230 คน จาก 4 ตำแหน่งงาน
ประกอบด้วย Officer Supervisor Q.C Worker พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 196
คน (ร้อยละ 85.2) มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 92 คน (ร้อยละ 40.0) มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน
145 คน (ร้อยละ 63.0) มีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน (ร้อยละ 58.7) มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. จำนวน 110 คน (ร้อยละ 47.8) มีรายได้ (ต่อเดือน) 5,000-10,000 บาท
จำนวน 121 คน (ร้อยละ 52.6) และมีตำแหน่งงานที่ไม่ระบุตำแหน่ง จำนวน 180 คน (ร้อยละ 78.3)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ

จากการศึกษาวิจัย พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นเพียงบางครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 2.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.04) และเมื่อพิจารณาแต่ละรูปแบบแล้ว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งมากที่สุด รองลงมา มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ตามลำดับ

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการรับรู้เพียงบางครั้งเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.96) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาบ่อยครั้งมากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการรับรู้เพียงบางครั้งเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานระดับต้น (ค่าเฉลี่ย = 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉยบ่อยครั้งมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้เพียงนาน ๆ ครั้งเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้างานระดับต้น (ค่าเฉลี่ย = 2.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้างานหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตน รองลงมา มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่หัวหน้างานมีการตอบสนองที่ล่าช้ากับปัญหาที่วิกฤต และหัวหน้างานหลีกเลี่ยงในการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องเมื่อเกิดเหตุการณ์สำคัญ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี นี้มีพฤติกรรมบ่อยครั้งเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ค่าเฉลี่ย = 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รองลงมา มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมบ่อยครั้งเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย = 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.91) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ รองลงมา มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการสอนวิธีการใช้อุปกรณ์การทำงานให้กับพนักงานใหม่ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีงานล้นมือ ตามลำดับ

2. ด้านความสุภาพอ่อนน้อม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมบ่อยครั้งเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสุภาพอ่อนน้อม (ค่าเฉลี่ย = 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.12) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น รองลงมา มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการขออนุญาตทุกครั้งก่อนหยิบสิ่งของผู้อื่นมาใช้ และไม่ส่งเสียงดังรบกวนการทำงานของผู้อื่น ตามลำดับ

3. ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมบ่อยครั้งเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (ค่าเฉลี่ย = 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ท้อถอยเมื่อเกิดอุปสรรค รองลงมา มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการเต็มใจที่จะทำงาน แม้ต้องทำมากกว่าผู้อื่นก็ตามและพนักงานจะไม่ปฏิเสธเมื่อมีผู้ขอให้ช่วยทำงานขณะกำลังพักผ่อน ตามลำดับ

4. ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมที่บ่อยครั้งเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ (ค่าเฉลี่ย = 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรได้ รองลงมา มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการยอมรับมติในที่ประชุมแม้ว่าจะขัดกับความเห็นของพนักงานก็ตาม และพนักงานอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยสร้างภาพพจน์ให้กับองค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน ตามลำดับ

5. ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมบ่อยครั้งเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.21) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการที่พนักงานมาทำงานตรงเวลา รองลงมา มีพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับการช่วยประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร เช่น ปิดไฟเมื่อไม่จำเป็น และไม่นำเวลางานไปใช้ส่วนตัว ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความสุภาพอ่อนน้อม และด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.275$ และ $-.191$) ตามลำดับ

การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.153$ และ $-.137$) ตามลำดับ

การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือ

การรับรู้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.172, -.314, -.271, -.295$ และ $-.204$) ตามลำดับ

การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.225, -.239, -.276, -.348$ และ $-.358$) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ องค์กรศึกษา บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ” ได้สรุปผลการศึกษาข้อมูลข้างต้นไว้แล้วจึงขอเสนอประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

สมมติฐาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรหรือไม่

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยส่วนใหญ่มีการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย โดยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผัน (ทางลบ) อาจสรุปผลการวิจัยได้ว่าเมื่อหัวหน้างาน เกิดการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านที่เปลี่ยนแปลงไป จะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่แสดงพฤติกรรมต่อต้านออกอย่างชัดเจน ทั้งในรูปแบบการปฏิบัติ งานและการแสดงกิจกรรมร้ายๆ คือ ไม่ยอมให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ไม่แสดงความเคารพนับถือต่อหัวหน้างานและบุคคลต่างๆภายในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบในการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน พนักงานทุกคนจึงปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกส่วนตัวที่มีพฤติกรรมต่อต้านหัวหน้าในรูปแบบต่างๆ แต่พนักงานระดับปฏิบัติการทุกคนจะยอมทำตามคำสั่งของหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับ จตุพร นำคิด (2548:7) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำใช้ความสามารถในการกระตุ้นจูงใจ ให้บุคคลอื่นเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการวิจัยอีกส่วนหนึ่งพบว่าเกิดความไม่สัมพันธ์กันในการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ อาจสรุปผลการวิจัยได้ว่าเมื่อหัวหน้างานมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการภายในองค์กรแสดงพฤติกรรมต่อต้านอย่างทันที ซึ่งอาจจะมีเหตุผลมาจากการที่หัวหน้างานไม่มีความสามารถในการควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ และไม่สามารถให้คำปรึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติการในการปฏิบัติงานได้ Bass (1985, อ้างถึงใน เสาวนิต เสาวนานนท์ 2542:113) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตามว่า ผู้ตามจะรู้สึกไว้วางใจ (Trust) เลื่อมใส (Admiration) จงรักภักดี (Loyalty) และยอมรับ (Respect) ในตัวผู้นำ และ Burn (1978, อ้างถึงใน เสาวนิต เสาวนานนท์ 2542 : 112) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามได้กระทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความซื่อสัตย์สุจริตหรือคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่จะปลุกจิตสำนึกให้มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่มีคุณธรรม เช่น เสรีภาพ ความ

ยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบ และมนุษยธรรมไม่ให้เกิดอารมณ์เลวร้าย เช่น หวาดกลัว อิจฉา โลก หรือมีแต่ความเกลียด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากการศึกษาวิจัยพบว่า บริษัทควรจะมีการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานทั้ง 3 รูปแบบเพื่อให้หัวหน้างานเกิดการตระหนักรู้ถึงแนวทางในการปฏิบัติตนตามการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยการนำหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เข้ามาทำงาน และการจัดอบรมสัมมนา ตลอดจนมีการติดตามผลของการอบรมเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขในจุดที่เกิดความบกพร่องให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องต่อไป

1.2 พนักงานทุกคนภายในบริษัทมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผัน (ด้านลบ) ต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่ามีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงผกผัน (ด้านลบ) มากที่สุดรองลงมา คือ การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรตามลำดับ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงผกผัน (ทางลบ) ต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำในทุกๆด้าน ซึ่งจะมีความรับรู้ที่มากน้อยลดหลั่นกันไป แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ได้แต่จะไม่เห็นแสดงพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หรือปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานด้วยความเต็มใจ ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องมอบหมายหน้าที่ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำการแก้ไข หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมาในภายหลัง องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆภายในบริษัท เช่น จัดกิจกรรมกีฬาภายในบริษัทเพื่อสร้างความใกล้ชิดแก่หัวหน้างานและพนักงาน มีการแจ้งหรือส่งข้อมูลเกี่ยวกับข่าวคราวภายในบริษัท นโยบายหรือกฎระเบียบใหม่ๆ ให้กับพนักงานทุกตำแหน่งทราบ และนอกจากนี้ควรมีการจัดสัมมนาหรืออาจจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน และ

ลดความตึงเครียดจากการทำงานด้วย เพื่อให้พนักงานมีความจงรักภักดี สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กร และอยากอยู่กับองค์กรในระยะยาวสืบต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยสำหรับองค์กร

2.1.1. จากผลการศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับของการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้าน และระดับของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการทั้ง 5 ด้าน แบบโดยรวมองค์กรจึงสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหาร ที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรในบริษัทนิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี ให้เกิดการรับรู้/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี และมีความสัมพันธ์อันดีสืบต่อไป เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต และเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตัวองค์กรสืบต่อไปด้วย

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยสำหรับนักวิจัย

2.2.1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี เท่านั้น ซึ่งจากการทบทวนเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีความสำคัญและมีความน่าสนใจเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร เช่น ผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทักษะคติ ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาในตัวแปรดังกล่าวหรือตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ขอบเขตของความรู้ที่กว้างยิ่งขึ้น

2.2.2. ควรมีการศึกษาแนวคิดในเรื่องการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยศึกษา

2.2.3. ควรศึกษาความคาดหวังของพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรีที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

2.2.4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบริษัท นิปปอนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรีในเชิงคุณภาพ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในเชิงปริมาณ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนามูลค่าขององค์กรต่อไป



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

- กมลกานต์ เทพรานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะของ
ผู้ประกอบการกับความสำเร็จในการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- กวี วงศ์พุม. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, 2536.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- กัญญา กัญญา. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์
บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- กันยา พีรพัฒนานันท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร
กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- เกษรา ชัยรัมย์เลิศ. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะคิดต่อ
งานและภาวะผู้นำ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- จตุพร นาคิด. ความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้คิดก้าวหน้าและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของ
นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ
27 สิงหาคม 2551. เข้าถึงได้จาก [http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/
detail.php?id=21176&word=การสนับสนุนทางสังคม#](http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/detail.php?id=21176&word=การสนับสนุนทางสังคม#)
- จามจุรี วงษาเย. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับผลการพัฒนาอาจารย์ของ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2551.
เข้าถึงได้จาก [http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/
detail.php?id=22828&word=ภาวะผู้นำ#](http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/detail.php?id=22828&word=ภาวะผู้นำ#)

ชญาณิช นิลแจ้ง. “ การศึกษาการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำและ พนักงานชั่วคราวในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2551. เข้าถึงได้จาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snmcn/Chaiwat_Toomthong/Chapter2.pdf

ณัฐยา ไพโรสงบ. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่าง แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์ พรีนซ์ จำกัด, 2548.

นิสสรณ์ ชัยวิจิตมลากุล. “ ความสัมพันธ์ระหว่างสัญญาทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชน.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

ประทานพร ทองเขียว. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับ

ประสิทธิผล ของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพัน

ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลออนไลน์. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2551. เข้าถึง

ได้จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/theses/detail.php?id=19825

&word=พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร#

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. “ การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล องค์กร สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2538.

เพียงภัทท์ เจริญพิทยา. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

ภัทรนถน พันธุ์สีดา. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

มัลลิกา ต้นสอน. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2544.

เมธี ศรีวิริยะกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. “ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ วท.ด (พฤติกรรมศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

_____. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 28, (มกราคม-มิถุนายน 2545): 31-48

ลาวัลย์ พร้อมสุข. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

วรท วิลาวรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์ไทย.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

วันดี ทับทิม. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานและประสิทธิภาพของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม 1 [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2551. เข้าถึงได้จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/detail.php?id=7652&word=ภาวะผู้นำ#

ศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2545.

สุปรียา ชื่นกลิ่น. “อิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

สุพิน เกชาคุปต์. พฤติกรรมองค์กร: ความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

สุภาวดี พูลคล้าย. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

อัญพร พูลทรัพย์. “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา กองรายได้ การประปานครหลวง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

อิสระ บุญญะฤทธิ์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

เอกชัย บุรณชน. “ภาวะผู้นำ ทักษะคิดต่องาน การมีส่วนร่วมในงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะหัวหน้างานระดับต้น ของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.



ผลงานวิทยนั้กศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท นิปอเนเพนต์ ประเทศไทย จำกัด จังหวัดชลบุรี

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหัวหน้างาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามนี้มิได้สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นการทดสอบหรือทำการประเมิน หรือส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตอยู่ของท่านแต่อย่างใด เพราะฉะนั้นจึงไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด ท่านสามารถตอบ ข้อความทุกข้อให้ตรงกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นของท่านให้ได้มากที่สุด โดยไม่จำเป็นที่ คำตอบของท่านจะต้องเหมือนกับผู้อื่นเสมอไป

3. กรุณาตอบข้อคำถามให้ครบทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ซึ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็น อย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้

4. ผู้ทำวิจัยจักขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง
กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ [] 1. ต่ำกว่า 20 ปี [] 2. 21-25 ปี
[] 3. 26-30 ปี [] 4. 31-35 ปี
[] 5. มากกว่า 35 ปี

3. อายุในการทำงาน [] 1. ต่ำกว่า 1 ปี [] 2. 1-5 ปี
[] 3. 6-10 ปี [] 4. มากกว่า 10 ปี

4. สถานภาพ () โสด () แต่งงาน () หม้าย
() หย่าร้าง () แยกกันอยู่

5. ระดับการศึกษา
() มัธยมศึกษาปีที่ 3
() มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช.

() ปวส. หรืออนุปริญญา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

6. รายได้ (ต่อเดือน)

() 5,000 – 10,000 บาท () 10,001 – 15,000 บาท () 15,001 – 20,000 บาท

() 20,001 – 25,000 บาท () 25,001 – 30,000 บาท () 30,001 บาทขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน/ฝ่ายปฏิบัติงาน ระบุ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้างาน

คำชี้แจง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านในปัจจุบัน โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่เป็นความจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย	
1	หัวหน้างานหลีกเลี่ยงในการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับเมื่อเกิดเหตุการณ์สำคัญขึ้นในองค์กร						
2	หัวหน้างานกระตุ้นและสนับสนุนพนักงานให้มองปัญหาอย่างหลากหลาย						
3	หัวหน้างานละเอียด และไม่ยอมแก้ไขปัญหา						
4	หัวหน้างานต้องเห็นผลงานต่ำกว่ามาตรฐานก่อน จึงจะเริ่มพยายามหาทางแก้ไข						
5	หัวหน้างานมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร						
6	หัวหน้างานบอกพนักงานอย่างชัดเจนว่า ถ้าทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดแล้ว จะได้รับผลตอบแทนอะไร						
7	เมื่อต้องการคำปรึกษา พนักงานต่างก็หาตัวหัวหน้างานไม่พบ						
8	หัวหน้างานระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน						
9	หัวหน้างานส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อองค์กร						
10	หัวหน้างานให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของพนักงาน						

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้างาน (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย	
11	หัวหน้างานแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาด และมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูง						
12	การตัดสินใจของหัวหน้างานนั้นจะคำนึงถึง ผลที่ตามมาทางศีลธรรมและจริยธรรม						
13	หัวหน้างานใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด						
14	หัวหน้างานเลี่ยงการตัดสินใจในเรื่องที่ ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตน						
15	หัวหน้างานแสดงให้เห็นถึงความแน่นอน ในอุดมคติ และคำนึงถึงตนเองยึดถืออยู่						
16	หัวหน้างานให้กำลังใจพนักงานอย่าง ต่อเนื่อง						
17	หัวหน้างานให้ความสนใจกับข้อผิดพลาด เพื่อนำมาปรับปรุงผลงานให้ได้มาตรฐาน						
18	หัวหน้างานหาวิธีต่างๆ ในการแก้ไขปัญหา						
19	หัวหน้างานมีการตอบสนองที่ล่าช้ากับ ปัญหาที่วิกฤต						
20	หัวหน้างานทำให้ข้าพเจ้ามุ่งความสนใจว่า จะปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้ผลงานสำเร็จ						
21	หัวหน้างานทำให้มั่นใจว่าจะได้รับรางวัลที่ เหมาะสมจากความสำเร็จในการทำงาน						
22	หัวหน้างานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนข้าพเจ้ามีความนับถือ						
23	หัวหน้างานส่งเสริมและสนับสนุนพนักงาน ให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ						
24	หัวหน้างานให้ความสนใจพนักงานที่ไม่ได้ ได้รับความสนใจจากบุคคลอื่นเท่าที่ควร						
25	หัวหน้างานแสดงความพึงพอใจเมื่อข้าพเจ้า ปฏิบัติงานได้ดี						

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในองค์กร
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		ไม่เคย ปฏิบัติ	น้อย ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	บ่อย ครั้ง	สม่ำเสมอ	
1	ท่านเคยสอนวิธีการใช้อุปกรณ์การทำงาน ให้กับพนักงานใหม่						
2	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัคร ใจ						
3	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาทำงานล้น มือ						
4	ท่านไม่ส่งเสียงดังรบกวนการทำงานของ ผู้อื่น						
5	ท่านเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่น						
6	ท่านจะขออนุญาตทุกครั้งก่อนหยิบสิ่งของ ผู้อื่นมาใช้						
7	ท่าน ไม่ปฏิเสธเมื่อมีผู้ขอร้องให้ช่วยทำงาน ขณะกำลังพักผ่อน						
8	ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด						
9	ท่านเต็มใจที่จะทำงานแม้จะต้องทำมากกว่า ผู้อื่นก็ตาม						
10	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร						
11	ท่านยอมรับมติในที่ประชุมแม้ว่าจะขัดกับ ความเห็นของท่าน						
12	ท่านอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วยสร้างภาพพจน์ ให้กับองค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน						
13	ท่านมาทำงานตรงเวลา						
14	ท่านไม่นำเวลางานไปใช้ส่วนตัว						
15	ท่านช่วยประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร						

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

.....

.....

.....



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาว ศศิธร ปิ่นเกตุ
 ที่อยู่ 8/2 หมู่ 8 ตำบลบ้านกรด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 13160

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2550 สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ.2554 ศึกษาต่อระดับปริญญา สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

