

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟ สำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

Causal Relationships between Transformational Leadership Affecting Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior of Employees of the Wire Harness for Automotive Manufacturing Industry in Amata City Industrial Estate

Article History

Received: January 3, 2020

Revised: May 14, 2020

Accepted: May 15, 2020

นันทเดช สินทอง¹
Nanthadech Sinthong
สมบุญ สารพัด²
Somboon Saraphat

บทคัดย่อ

การค้นคว้าวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ และ 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จำนวน 320 คน โดยได้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

¹ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
MBA Student, Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus
E-mail: nanthadech1456@gmail.com

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
Faculty of Management Science, Kasetsart University Sriracha Campus
E-mail: somboonsaraphat@gmail.com

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 53.70 และ 51.70 ตามลำดับ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 32.10

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the level of opinion on transformational leadership, organizational culture and organizational citizenship behavior of employees of the Wire Harness for Automotive Manufacturing Industry in Amata City Industrial Estate, and 2) the influences of transformational leadership on organizational culture and organizational citizenship behavior of employees of the Wire Harness for Automotive Manufacturing Industry in Amata City Industrial Estate. The samples were 320 employees of the Wire Harness for Automotive Manufacturing Industry in Amata City Industrial Estate. The instrument used in data collection was a questionnaire set and the data were analyzed by using a statistical software program such as Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Multiple Regression Analysis. The results indicated that the level of opinion on transformational leadership, organizational culture and organizational citizenship behavior of employees of the Wire Harness for Automotive Manufacturing Industry in Amata City Industrial Estate were at a high level. Moreover, transformational leadership has a significant effect on organizational culture, particularly involvement culture and adaptability culture, at the 0.05 level, and that accounted for 53.70% and 51.70% of the variances, respectively. Transformational leadership has a significant effect on organizational citizenship behavior at the 0.05 level, and that accounted for 32.10% of the variances.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Employees of the Wire Harness for Automotive Manufacturing Industry in Amata City Industrial Estate

บทนำ

สภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าด้านวิทยาการและเทคโนโลยีนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดรูปแบบการแข่งขันและการดำเนินธุรกิจที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนมากขึ้น หากองค์กรใดปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพการณ์ ก็จะต้องออกจากการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรวดเร็วจากการถูกแทนที่จากคู่แข่ง (Esmi, Piran, & Hayat, 2017) ด้วยเหตุนี้ หลายหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เกิดขึ้น

ด้วยความสนใจและเป็นประโยชน์ในการสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาองค์กรที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ตามแนวคิดของ Organ (1988) ซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรระดับสูงสุด (Widyaningrum & Rachman, 2019)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เนื่องจากบทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง

ในการสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงาน ตลอดจนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่แนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพองค์กรให้สูงขึ้น (Manning & Curtis, 2015) ทั้งนี้ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง จะช่วยให้พนักงานสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อการทำงาน เกิดความเชื่อมั่น เกิดความคิดที่จะพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับศักยภาพตนเองให้สูงขึ้น ตลอดจนมีความตระหนักรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหรือองค์กรและทุ่มเทร่างกายแรงใจในปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม เพื่อบรรลุความสำเร็จเหนือกว่าที่องค์กรคาดหวังด้วยความเต็มใจ (Avolio, 1999; Bass & Avolio, 1994) นอกจากนี้ ผู้นำจะกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเพื่อแสวงหาหนทางรูปแบบใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร (Sivapitak, 2016)

อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอีกประการหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) ซึ่งเป็นกรอบสำคัญที่จะกำหนดแนวทาง ค่านิยม ประเพณี ธรรมเนียมการปฏิบัติและสิ่งต่างๆ ที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์อันเป็นจุดเด่นขององค์กร ด้วยการถ่ายทอดความเชื่อและคุณค่าหลักขององค์กรไปยังสมาชิกใหม่ (Denison, 1990) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินการขององค์กร (Norton & Kaplan, 2001, 2004) ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็นความสามารถในการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารและพนักงานทุกคน ด้วยการสร้างรูปแบบพฤติกรรมและบรรยากาศองค์กรเพื่อใช้กำหนดเป็นแนวทางสำหรับการยึดถือปฏิบัติร่วมกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันเพื่อหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ocharos, 2016)

อุตสาหกรรมยานยนต์ถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอันดับต้นๆ ของประเทศไทยในด้านการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจการค้าและการลงทุน การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญต่อห่วงโซ่อุปทานเป็นอย่างมาก จากรายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทยไตรมาสที่ 3/2562 พบว่า

การส่งออกส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์มีมูลค่า 2,443.77 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ลดลงจากปี พ.ศ. 2561 ณ ช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.90 เป็นผลมาจากการชะลอตัวของภาวะเศรษฐกิจรอบโลก โดยตลาดส่งออกส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์ที่สำคัญของประเทศไทย ได้แก่ ญี่ปุ่น อินโดนีเซีย และสหรัฐอเมริกา (The Office of Industrial Economics, 2019) อย่างไรก็ตาม คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบกับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พ.ศ. 2560-2564 (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรม ส่งผลให้อุตสาหกรรมรถยนต์ของประเทศไทยกำลังจะเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เพื่อก้าวเข้าสู่อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต (Leingchan, 2018) ด้วยการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกุญแจสำคัญที่ส่งผลต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาจำนวนมากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ก็ยังเป็นประเด็นที่นักวิจัยทั่วโลกต่างให้ความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายที่มีการค้นคว้าวิจัยเพียงส่วนน้อย

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์กรได้ในโอกาสต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดจากกระบวนการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานภายในองค์กร ด้วยการแปรสภาพความพยายามของผู้ร่วมงานให้มีระดับสูงขึ้นจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่มีความท้าทายเกินกว่าความคาดหวัง ซึ่งจะกระทำผ่านองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม 4 ประการ ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ดังนี้คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล บริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยกระดับศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรระดับสูงสุด 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้นำที่สนับสนุนผู้ร่วมงานให้เกิดความกล้าแสวงหาหนทางรูปแบบใหม่ด้วยความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสู่รูปแบบการทำงานเชิงรุก 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้นำที่ชักนำผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้วยการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) การตระหนักและเห็นคุณค่าของงาน เอาชนะอุปสรรคด้วยความวิริยะจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้นำที่ตระหนักถึงการพัฒนาจุดแข็งของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) หมายถึง ค่านิยมหลักที่เกิดจากการถ่ายทอดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรสู่แนวทางการยึดถือปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิผลองค์กรตาม

แนวคิดของ Denison (1990) ซึ่งเป็นทฤษฎีกรอบการศึกษาวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันอันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้องค์กรที่จะประสบความสำเร็จทางธุรกิจและอยู่รอดพ้นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ดังกล่าวจึงมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กร 2 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัว (adaptability culture) หรือวัฒนธรรมองค์กรที่มีโครงสร้างองค์กรแบบพลวัตรและการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพการณ์ด้วยรูปแบบการทำงานเชิงรุก ตลอดจนการลดความเสี่ยงการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้เกิดรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ๆ และ 2) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (involvement culture) หรือวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การส่งเสริมการบริหารองค์กรด้วยการกระจายอำนาจ และการสร้างจิตวิญญาณของการเป็นทีมแห่งประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพองค์กรสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของพนักงานโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งอยู่นอกเหนือจากหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดไว้ และเอื้อประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ประการ ตามแนวคิดของ Organ (1988) คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลเพื่ออุทิศตนช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยความสมัครใจในการแก้ไขปัญหาทั้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงานโดยไม่แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความไม่พอใจ การไม่โน้หนว่าร้าย หรือการกล่าวโทษผู้อื่น 3) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรด้วยความเคารพและความสมัครใจ และรักษาผลประโยชน์ขององค์กรโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมาย

ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 5) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของการตระหนักถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ตลอดจนการเคารพสิทธิหน้าที่ต่างๆ เมื่ออยู่ร่วมกันภายในองค์กร

การทบทวนวรรณกรรมเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดงานวิจัย

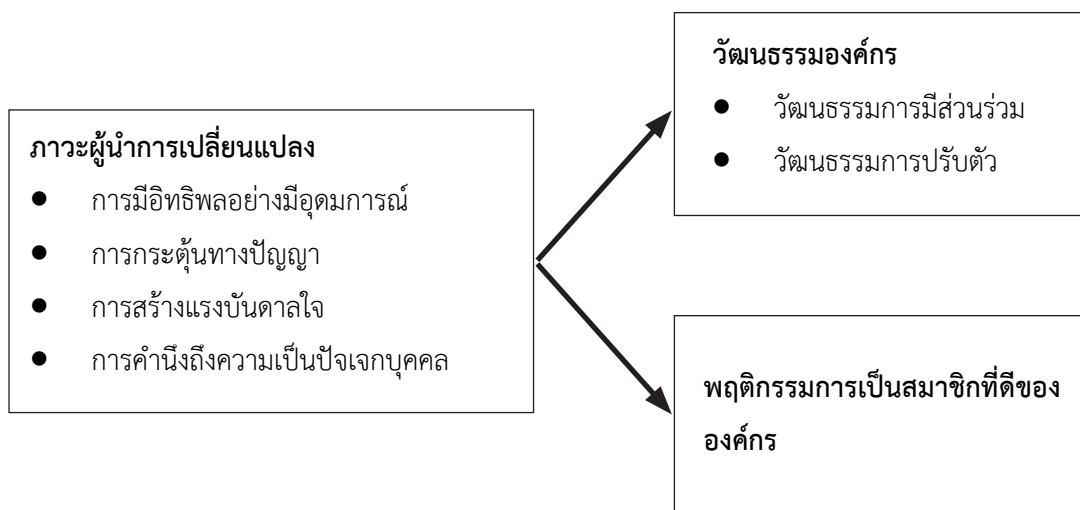
ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรจากแนวคิดของ Denison (1990) และแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Organ (1988) เนื่องจากสนับสนุนให้เกิดการทำงานเชิงรุก และส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร

ผลการวิจัยของ Hamidianpour, Esmaeilpour, and Mashayekh (2016) พบว่า ผู้บริหารธนาคารแห่งเมืองบูเซห์ (bushehr) ประเทศอิหร่านมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำปฏิรูปที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อความคิด

และทัศนคติของสมาชิก ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม ซึ่งสามารถนำไปสู่อนาคตที่ดีกว่า ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องนำกลยุทธ์ใหม่ๆ และรูปแบบวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร

สำหรับงานวิจัยของ Rodrigues and Ferreira (2015) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมนำเข้าและแปรรูปอาหารในกรุงริโอ เดอจาเนโร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lofquist and Matthiesen (2018) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารชาวสวีเดนของอุตสาหกรรมการผลิตสัณฐานวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และยังสอดคล้องกับ Muawanah, Luddin, and Purwana (2019) ที่ศึกษาพบว่า ผู้นำการปฏิรูปมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยการสนับสนุนพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (innovative behavior) สู่การพัฒนาองค์กรแห่งความสำเร็จ จึงอนุมานได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จำนวน 4 บริษัท ซึ่งมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,924 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95.00 ซึ่งได้จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 320 คน จึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบสะดวก (accidental sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ โดยกลุ่มตัวอย่างจะเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ และเก็บข้อมูลจนกว่าจะครบตามกำหนด (Siljaru, 2017)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามคำถามปลายปิด (close-ended questions) ที่จัดทำขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดของลิเคิร์ท 5 ระดับดังนี้ คะแนน 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คือ เห็นด้วย 3 คือ ไม่มีความเห็นเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง 2 คือ ไม่เห็นด้วย และ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับสายงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 วัดระดับการรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ โดยวัด 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 วัดระดับการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ โดยวัด 2 ด้าน คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม และ 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัว

ส่วนที่ 4 วัดระดับการรับรู้ถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ

แบบสอบถามฉบับนี้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) มากกว่า 0.50 ซึ่งผ่านเกณฑ์ข้อกำหนด นอกจากนี้ยังทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Siljaru, 2017) โดยพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 0.935 ค่าความเชื่อมั่นของวัฒนธรรมองค์กร คือ 0.859 และค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ 0.900 ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามทั้งสามส่วนมีความเชื่อมั่นระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และศึกษาอำนาจการพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.06) อายุ 26-30 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 37.53) ระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ร้อยละ 44.69) ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 76.88) และมีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 45.63)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยใช้การหาคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์การแปลระดับคะแนนและความหมายเป็น 5 ระดับ (Srisa-Ard, 2017) ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 คือ ระดับต่ำ 1.51-2.50 คือ ระดับค่อนข้างต่ำ 2.51-3.50 คือ ระดับปานกลาง 3.51-4.50 คือ ระดับค่อนข้างสูงและ 4.51-5.00 คือ ระดับสูง

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้สามารถรับรู้ในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนโดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.14) ด้านการกระตุ้นปัญญา (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.11) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

(ค่าเฉลี่ย = 4.10) นอกจากนี้ พนักงานสามารถรับรู้ในระดับค่อนข้างสูงถึงด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยเรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย = 4.17) และวัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัว (ค่าเฉลี่ย = 4.14) และยังพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรมีในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.21) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.14	0.480	ค่อนข้างสูง
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.501	ค่อนข้างสูง
การกระตุ้นทางปัญญา	4.12	0.471	ค่อนข้างสูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.10	0.542	ค่อนข้างสูง
วัฒนธรรมองค์กร			
วัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัว	4.14	0.516	ค่อนข้างสูง
วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม	4.17	0.482	ค่อนข้างสูง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.21	0.445	ค่อนข้างสูง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยมีการพิจารณา ค่า VIF ตามเกณฑ์ของ O'brien (2007) ควรอยู่ระหว่าง 1.00-10.00 เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson ตามเกณฑ์ของ Pourhosein, Kol, Vishkaii, and Jourshari (2017) ควรอยู่ระหว่าง 1.50-2.50 เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา Autocorrelation ซึ่งสามารถอธิบายผลการศึกษานี้จากการพยากรณ์ตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม ($F = 91.306, p \leq 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 53.70 ($R^2 = 0.537$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ ± 0.330 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.133	0.058	0.113	2.294	0.022	0.580	1.725
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.475	0.061	0.420	7.800	0.000	0.485	2.061
การกระตุ้นทางปัญญา	0.131	0.063	0.109	2.082	0.038	0.509	1.964
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.255	0.054	0.245	4.727	0.000	0.525	1.906

Method = Enter, R = 0.733, R² = 0.537, R² adj = 0.531, Std. Error of the Estimate = 0.330,
Durbin-Watson = 1.968, F = 91.306, B = 0.761, Std. Error = 0.192, t = 3.970, p-value = 0.000 ≤ 0.05

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัว ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัว (F = 84.447, p ≤ 0.05) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กร

แบบการปรับตัวของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 51.70 (R² = 0.517) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ ± 0.361 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัวของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.116	0.055	0.108	2.099	0.037	0.580	1.725
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.378	0.058	0.367	6.538	0.000	0.485	2.061
การกระตุ้นทางปัญญา	0.154	0.060	0.141	2.572	0.011	0.509	1.964
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.234	0.051	0.247	4.564	0.000	0.525	1.906

Method = Enter, R = 0.719, R² = 0.517, R² adj = 0.511, Std. Error of the Estimate = 0.361,
Durbin-Watson = 1.841, F = 84.447, B = 0.503, Std. Error = 0.210, t = 2.400, p-value = 0.017 ≤ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (F = 37.209, p ≤ 0.05) อย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 32.10 (R² = 0.321) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ ± 0.369 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชุดสายไฟสำหรับรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.136	0.056	0.147	2.406	0.017	0.580	1.725
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.119	0.059	0.135	2.018	0.044	0.485	2.061
การกระตุ้นทางปัญญา	0.148	0.061	0.157	2.415	0.016	0.509	1.964
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.213	0.052	0.260	4.049	0.000	0.525	1.906

Method = Enter, R = 0.566, R² = 0.321, R² adj = 0.312, Std. Error of the Estimate = 0.369,
Durbin-Watson = 1.781, F = 37.209, B = 1.675, Std. Error = 0.214, t = 7.819, p-value = 0.000 ≤ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวได้ร้อยละ 53.70 และ 51.70 ตามลำดับ โดยพนักงานสามารถรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเพิ่มสูงขึ้นซึ่งเป็นผลจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญต่อการรักษาวัฒนธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ocharos (2016) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะบริหารองค์กรด้วยวิสัยทัศน์และหลักจริยธรรม กระตุ้นคุณลักษณะความเป็นผู้นำในตัวผู้ตามให้มีระดับสูงขึ้น และผู้ตามเกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรด้วยพฤติกรรมเชิงบวกที่ดีต่อองค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Pradhan, Panda, and Jena (2017) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับ Hanson (2017) ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะทำให้พนักงานสามารถไว้วางใจได้ว่าทุกคนจะทำการสิ่งที่ถูกต้องเพื่อองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) จะสร้างความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือกันและทุกคนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Sinoway (2012) ที่กล่าวว่า สิ่งสำคัญยิ่งกว่ากลยุทธ์ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ คือ การรักษาวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร เช่นเดียวกับ Bruce (2018) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด มักจะมาจากพฤติกรรมและการกระทำที่ผู้นำขององค์กรแสดงออกมา

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 32.10 ในการนี้ ผู้บริหารมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้นำจะส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกเพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการบรรลุประสิทธิผลองค์กร สอดคล้องกับ Brown (2016) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับศักยภาพความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มศักยภาพ ผู้นำควรตระหนักถึงการยกย่องชื่นชมและสนับสนุนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและทำให้พนักงานดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้อย่างเต็มที่

ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Esmi et al. (2017) ซึ่งพบว่า ผู้นำองค์กรที่ส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน จะสามารถยกระดับผลการดำเนินงานขององค์กรให้อยู่ในระดับสูงและมีระดับคุณภาพที่ดีเยี่ยม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Asgari, Mezginjad, and Taherpour (2020) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สนับสนุนพนักงานเพื่อยกระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานให้สูงขึ้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมเอื้อประโยชน์ต่อองค์กรและยังเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับ Saif, Khattak, and Khan (2016) ที่ระบุว่า เมื่อผู้นำได้บริหารจัดการองค์กรด้วยการคำนึงถึงเป้าหมายองค์กรเป็นหลักและผู้นำมีประสิทธิภาพสูง

จะสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อได้ร่วมงาน เกิดการยอมรับและยึดถือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ เช่นเดียวกับ Aebthaisong (2015) ที่กล่าวว่าผู้นำจะกระตุ้นพนักงานให้มีความสนใจในการพัฒนาองค์กร สร้างความเชื่อมั่น และเห็นคุณค่าต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ พร้อมตระหนักถึงการให้เกียรติภายในองค์กร

ดังนั้น บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพนักงานรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคตอย่างยั่งยืน

นัยสำคัญจากการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอแนะนัยสำคัญของการวิจัยได้ 2 ส่วน คือ นัยสำคัญเชิงการบริหาร และนัยสำคัญเชิงวิชาการ ได้ดังนี้

1. **นัยสำคัญเชิงการบริหาร** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถนำผลวิจัยไปพัฒนาและบริหารจัดการองค์กรได้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารและหัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารและพัฒนาองค์กร อาทิ ควรส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้วยการมอบหมายอำนาจให้แก่พนักงาน การปลูกจิตสำนึกด้านความกล้าตัดสินใจเพื่อแสวงหาหนทางสู่การพัฒนา รูปแบบใหม่ เช่น การรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงและลดกระบวนการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น หรือการปลูกฝังค่านิยมแห่งการเรียนรู้ ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและเชิงบริหารจัดการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรรุ่นใหม่ เป็นต้น

1.2 แม้ว่าจะระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง แต่หากพิจารณาแบบรายด้านจะพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยังอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับการเป็นที่ปรึกษาที่ดีด้วยการให้ข้อเสนอแนะเป็นรายบุคคล เพื่อพัฒนาจุดเด่นและยกระดับศักยภาพของพนักงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารและหัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างของการทุ่มเทเสียสละต่อภารกิจ และปลูกฝังค่านิยม

ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การทำงานเป็นทีมแบบเชิงรุก การอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือทีมและองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมเชิงบวกต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2. **นัยสำคัญเชิงวิชาการ** หลักฐานจากการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการพัฒนาภาวะผู้นำ ถึงแม้ว่าแนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนสมมติฐานและงานวิจัยหลากหลาย แต่พบว่ามีงานวิจัยเชิงประจักษ์ไม่มากนักที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ดังนั้น จึงต้องพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบันด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับการค้นคว้าวิจัยในครั้งต่อไป ควรขยายผลไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนจากบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยกลุ่มประชากร คือ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ชุดสายไฟรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ดังนั้น ควรพัฒนางานวิจัยด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) พร้อมทั้งเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกกับผู้บริหารในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

2. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาและขยายผลไปยังปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิ ปัจจัยด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (innovative behavior) หรือปัจจัยองค์กรสมรรถนะสูง เป็นต้น เนื่องจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงวิทยาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบก้าวกระโดดเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเผชิญหน้าและปรับตัวเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขันทางธุรกิจ

References

- Aebthaisong, N. (2015). *Kānraprū phāwa phū nam bāpplānplāng khwāmphungphōḥchai nai ngān lāe phruttkam kān pen samāchik thī dī khōng ‘ongkān: kōranī suksā phanakngān rōngrām hāng nung nai khēt Krung Thēp Mahā Nakhōn* [Perceived transformational leadership, job satisfaction and organizational citizenship behavior: A case study of one hotel in Bangkok] (Master's thesis, Thammasat University).
- Asgari, A., Mezginjad, S., & Taherpour, F. (2020). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar Journal*, 30(75), 87-98.
- Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brown, J. (2016). 39 Charles Michael Schwab quotes. Retrieved March, 28, 2020, from <https://addicted2success.com/quotes/39-charles-michael-schwab-quotes/>
- Bruce, J. (2018). Disney defines its corporate culture by the actions of its leaders. Retrieved March, 28, 2020, from <https://hbr.org/sponsored/2018/02/disney-defines-its-corporate-culture-by-the-actions-of-its-leaders>
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Esmi, K., Piran, M., & Hayat, A. A. (2017). The mediating effect of organizational culture on the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Journal of Health Management and Informatics*, 4(4), 114-119.
- Hamidianpour, F., Esmaeilpour, M., & Mashayekh, S. (2016). Studying the effect of transformational leadership style on organizational culture change. *Journal of Academy of Business and Economics*, 16(2), 7-24.
- Hanson, D. (2017). Brian Chesky: 10 Things you didn't know about airbnb's CEO. Retrieved March, 28, 2020, from <https://moneyinc.com/brian-chesky-10-things-didnt-know-airbnbs-ceo/>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part I. *Accounting Horizons*, 15(1), 87-104.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). How strategy maps frame an organization's objectives. *Financial Executive*, 20(2), 40-45.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leingchan, R. (2018). Utsāhakam yān yon hāng ‘anākhōt [The future of automotive industry]. Retrieved January, 12, 2020, from https://www.krungsri.com/bank/getmedia/ea01c4db-2f94-4299-83ec-89bb74161eab/RI_Automobile_180926_TH.aspx

- Lofquist, E. A., & Matthiesen, S. B. (2018). Viking leadership: How Norwegian transformational leadership style effects creativity and change through organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Cross Cultural Management*, 18(3), 309-325.
- Manning, G., & Curtis, K. (2015). *The art of leadership* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Muawanah, A., Luddin, M. R., & Purwana, D. (2019). The effect of transformational leadership, organizational culture, and trust to organizational citizenship behavior. *International Journal of Electrical Engineering and Electronics Resource*, 1(1), 13-21.
- O'brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690.
- Ocharos, R. (2016). Phāwa phū nam kān plianplæng læ watthanatham 'ongkān thī mī' itthiphon to phruttikamkān pen samāchik thī dī khōng bukkhalakōn rōngphayābān chumchon nai khēt truat ratchakān thī sām krasuāng sathāranasuk [Transformational leadership and organizational culture influencing on organizational citizenship behavior of the personnel of community hospital affiliated with inspection unit region 3]. *Journal of Nursing, Public Health, and Education*, 17(3), 58-68.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pourhosein, M., Kol, A., Vishkaii, B., & Jourshari, F. (2017). Investigate the relationship between institutional ownership in Tehran stock exchange. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(3), 276-285.
- Pradhan, R. K., Panda, M., & Jena, L. K. (2017). Transformational leadership and psychological empowerment the mediating effect of organizational culture in Indian retail industry. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 82-95.
- Rodrigues, A. O., & Ferreira, M. C. (2015). The impact of transactional and transformational leadership style on organizational citizenship behaviors. *Psico-USF Braganca Paulista*, 20(3), 493-504.
- Saif, N., Khattak, B. K., & Khan, I. U. (2016). Relationship between transformational leadership and organization citizenship behaviour (OCB) in SME's section of Pakistan. *Gomal University Journal of Research*, 32(2), 65-77.
- Sinoway, E. C. (2012). When to fire a top performer who hurts your company culture. Harvard Business Review. Retrieved March, 28, 2020, from <https://hbr.org/2012/10/beware-of-the-cultural-vampire>
- Siljaru, T. (2017). *Kānwičhai læ wikhrō khōmūn thāng sathiti duāi SPSS læ AMOS* (Phim khrang thī 17) [The research and data analysis with the SPSS & AMOS programs (17th ed.)]. Bangkok: Business R&D.
- Sivapitak, S. (2016). Phonkrathop khōng phāwa phū nam kān plianplæng thī mī to khunnalaksana khwāmpen phuprakōpkān nai sathānprakōpkān thurakit thōngthīeo [The effect of transformation leadership impact on characteristic of entrepreneurship in tourism business corporations]. *BU Academic Review*, 15(2), 29-41.
- Srisa-Ard, B. (2017). *Kānwičhai būāngton* (Phim khrang thī sip) [Introduction of research (10th ed.)]. Bangkok: Suwiriyan.

The Office of Industrial Economics. (2019). Rāīngān phāwā sētthakit ‘utsāhakam Thai trai māthī sam tup 2562 læ næō nōm trai māthī sī tup 2562 [Report of the Thai industrial economy in the third quarter of 2019 and trends in fourth quarter of 2019]. Retrieved January, 12, 2020, from http://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/Industry%20conditions/r_julsep2562.pdf

Widyaningrum, M. E., & Rachman, M. M. (2019). The influence of the work environment, organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee performance and motivation as intervening (studies in the matahari department store tbk. tunjungan plaza in Surabaya, Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 11(35), 60-68.