

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง

Influence of Transformational Leadership on Organizational
Citizenship Behavior of Local Administrative Organization
Personnel with Job Satisfaction as Mediator Variable



สมเดช มุงเมือง

Somdet Mungmaung

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Graduate School, Western University

First/Corresponding Author, E-mail: somdet.mu@western.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยสุ่มแบบเจาะจงจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลทั่วประเทศ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$; $S.D.=0.61$) โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$; $S.D.=0.60$) โดยด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$; $S.D.=0.47$) โดยด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และ 2) ภาวะผู้นำการ



เปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 56.40 ($R^2=0.564$) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 องค์ความรู้จากการวิจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 56.40 ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรปรับปรุงตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่บุคลากรเพื่อยกระดับให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความพึงพอใจในงาน; สมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

The objectives of research article are to investigate transformational leadership, job satisfaction, and organizational citizenship behavior (OCB) of local administrative organization personnel, and to discover the influence of transformational leadership on OCB with job satisfaction as mediator variable. This quantitative research deploys a questionnaire for data collection from 400 samples selected by purposive sampling from the personnel of Sub-district Administrative Organization and Sub-district Municipality throughout the country. Data is analyzed by using descriptive statistics and inferential statistics for analyzing through structural equation modeling.

The results reveal that 1) the local administrative organization personnel's opinion towards the transformational leadership of the organizational administrator in overall is at the high level ($\bar{X}=4.02$; S.D.=0.61) in which the aspect of the idealized influence has the highest mean score. Meanwhile the job satisfaction in overall is at the high level ($\bar{X}=4.00$; S.D.=0.60) in which the aspect of the supervisor and the co-worker indicates the highest mean score. In addition, the OCB in overall

shows the mean score at the high level ($\bar{X}=4.16$; $S.D.=0.47$) in which the aspect of the courtesy behavior has the highest mean score. 2) The transformational leadership and job satisfaction can jointly explain the variance in OCB of the local administrative organization personnel by 56.40 percent ($R^2=0.564$). The transformational leadership and the job satisfaction have a direct influence on OCB positively at the statistically significant level of 0.001. The body of knowledge indicates that the transformational leadership and job satisfaction can together explain the variability of OCB among local administrative organization personnel by 56.40 percent. Therefore, executives should improve themselves to be transformational leadership, especially in terms of inspiration and enhancement of job satisfaction for personnel in order to increase the OCB.

Keywords: Transformational Leadership; Job Satisfaction; Organizational Citizenship

บทนำ

ในปัจจุบันทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและแยกออกจากกันไม่ได้ในองค์กร บุคลากรเป็นสินทรัพย์หรือทุนมนุษย์สำหรับองค์กรที่ต้องได้รับการจัดการและพัฒนาเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและความเป็นเลิศ องค์กรจะต้องได้รับการสนับสนุนจากทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและสามารถดำเนินการตามความรับผิดชอบและความต้องการขององค์กร โดยกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงานและประพฤติตนตามที่องค์กรคาดหวัง พฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังและความต้องการขององค์กรไม่เพียงแต่ในพฤติกรรมตามบทบาทเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพฤติกรรมตามบทบาทพิเศษที่เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior; OCB) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) (Organ, 1991; Oke, et al., 2009; Yukl, 2012) คุณลักษณะของพฤติกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรที่นอกเหนือไปจากบทบาท งาน

และลักษณะงานตามท้องถื่นการกำหนด เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ใช้ดุลยพินิจ ไม่ได้รับการยอมรับโดยตรงหรือโดยชัดแจ้งจากระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ และโดยรวมแล้วจะส่งเสริมการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ (Organ, 1988) บุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่คาดหวังว่า จะได้รับคำชื่นชมจากองค์การ แต่จะแสดงพฤติกรรมนั้นด้วยความสมัครใจและเป็นธรรมชาติ เมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นค่านิยมที่แพร่หลายและมีความยั่งยืนภายในองค์การ บุคลากรที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่จะยังคงอยู่ในองค์การ (Podsakoff, et al., 2000) สอดคล้องกับไช้และวุ (Tsai & Wu, 2010) ศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถลดการลาออกของพนักงาน การรักษาพนักงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงานและความภักดีของบุคลากรได้

ในการเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร องค์การจำเป็นต้องค้นหาว่า อะไรสามารถทำให้เกิดหรือเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ออร์แกนและคณะ (Organ, et al., 2006) ได้จัดหมวดหมู่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์การ รูปแบบภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน ตัวแปรบริบท เช่น ลักษณะงาน ซึ่งการสนับสนุนของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร (สนธยา ละอองนวล และสมเดช มุ่งเมือง, 2566) หลักฐานเชิงประจักษ์จากผลงานวิจัยบ่งชี้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Elmi, et al., 2020; Purwanto, et al., 2021) ผู้วิจัยเลือกรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษานี้ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องใช้ตัวแปรทั้งสองนี้เพื่อเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในโลกการทำงานที่มีพลวัตมากขึ้น

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพร้อมของบุคลากรที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้นำที่เป็นตัวอย่างให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไว้วางใจ และภาพลักษณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความเป็นผู้นำจะเพิ่มความกระตือรือร้นและความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนด นอกเหนือจากปัจจัยภาวะผู้นำแล้ว การปรับปรุงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การยังสามารถดำเนินการผ่านความพึงพอใจใน

งานของบุคลากรอีกด้วย การวิจัยมีผลลัพธ์แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Foote & Li-Ping Tang, 2008; Mohammad, et al., 2011) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานมีผลกระทบ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Tresna, 2016) นอกจากนี้ อัลดรินและยูนันโตะ (Aldrin & Yunanto, 2019) พบว่า ความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นสื่อกลางของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบคุมไปกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี องค์การจึงมีต้นทุนที่แข็งแกร่งในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ กอปรกับตลอดหลายปีที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจากขีดความสามารถ (Competencies) ของบุคลากร แต่ด้วยเหตุที่องค์การประกอบด้วยส่วนงานต่าง ๆ ซึ่งขับเคลื่อนไปได้ด้วยทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างหน่วยงาน และการอดทนอดกลั้นต่อแรงกดดันต่าง ๆ ภายในงาน จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรมีความราบรื่น คล่องตัว อย่างไรก็ตาม แม้จะมีผลการดำเนินงานที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน แต่ในด้านการบริหารงานยังประสบกับปัญหาในการทำงานของบุคลากร มีการขาดงานหรือการลางานหรือขอยกย้ายของบุคลากรในการบริหารขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำในการบริหารงานให้เหมาะสมกับบุคลากร (อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจริัย แซ่จิ๋ว, 2561) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรให้แข็งแกร่งมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ขับเคลื่อนกระบวนการทำงานและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จในการบริการสาธารณะและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนตามเป้าหมายที่วางไว้

จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง เพื่อให้เข้าใจอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยจำนวน 394,863 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ม.ป.ป.) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เก็บข้อมูลกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลทั้งประเทศจำนวน 20 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของเบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990) จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.843 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ปรับปรุงจากแบบสอบถามของสเปคเตอร์ (Spector, n.d.) จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1991) จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.868 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.943 ซึ่งสำหรับงานวิจัยทั่วไปมีความเชื่อมั่นมากกว่า 0.80 ถือว่า อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ (Henson, 2001)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ซึ่งกำหนดความหมาย ดังนี้ 5 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึง ระดับน้อย และ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด (Zikmund, et al., 2013) การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์คะแนนดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ 1) การส่งหนังสือถึงองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามการเก็บข้อมูล 3) การตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน 4) การจัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling; SEM) สำหรับการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปร วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ สำหรับนำไปใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.75 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.00 มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 42.25

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.08	0.61	มาก
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.03	0.66	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.96	0.67	มาก
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.00	0.68	มาก
รวม	4.02	0.61	มาก

ตาราง 1 ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$; S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.08$; S.D.=0.61) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.03$; S.D.=0.66) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.00$; S.D.=0.68) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.96$; S.D.=0.67) ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงาน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	3.89	0.73	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือและโอกาสก้าวหน้า	3.83	0.77	มาก
3. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.66	มาก
4. ด้านธรรมชาติของงาน	4.10	0.70	มาก
5. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	4.02	0.64	มาก
รวม	4.00	0.60	มาก

ตาราง 2 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$; S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.14$; S.D.=0.66) รองลงมา ได้แก่ ด้านธรรมชาติของงาน ($\bar{X}=4.10$; S.D.=0.70) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X}=4.02$; S.D.=0.64) ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

($\bar{X}=3.89$; $S.D.=0.73$) และด้านการยอมรับนับถือและโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.83$; $S.D.=0.77$) ตามลำดับ

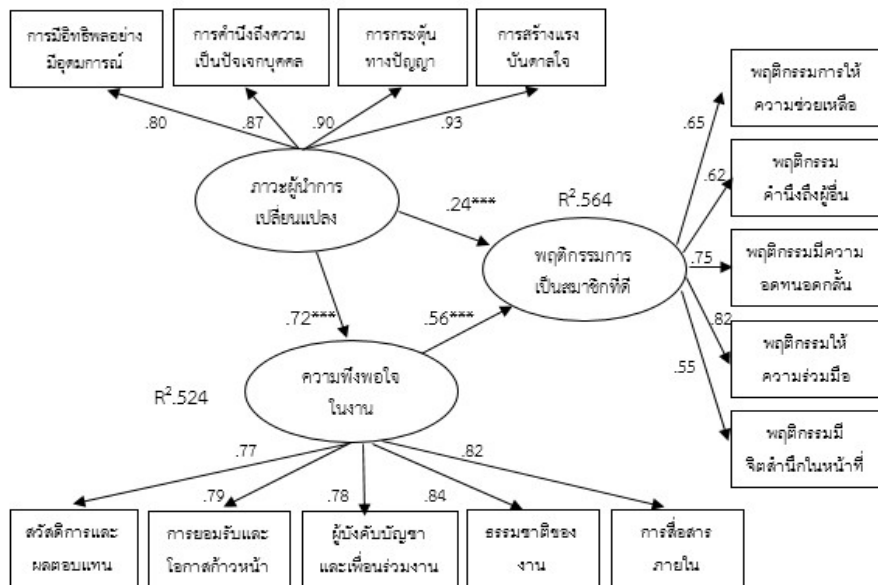
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ	4.09	0.55	มาก
2. ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น	4.33	0.56	มาก
3. ด้านพฤติกรรมมีความอดทนอดกลั้น	4.05	0.68	มาก
4. ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ	4.15	0.54	มาก
5. ด้านพฤติกรรมมีจิตสำนึกในหน้าที่	4.19	0.77	มาก
รวม	4.16	0.47	มาก

ตาราง 3 ผลวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$; $S.D.=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}=4.33$; $S.D.=0.56$) รองลงมา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมมีจิตสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X}=4.19$; $S.D.=0.77$) ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.54$) ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=4.09$; $S.D.=0.55$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมมีความอดทนอดกลั้น ($\bar{X}=4.05$; $S.D.=0.68$) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) แสดงในภาพ 1



***p < .001

$\chi^2 = 122.990$; $df = 69$; Relative Chi-Square = 1.782; p-value = .000 GFI = .959; NFI = .969; TLI = .982;

CFI = .986 RMSEA = .044; RMR = .012

ภาพ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภาพ 1 พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ดังนี้ ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 122.990 ค่า df เท่ากับ 69 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square) เท่ากับ 1.782 แม้ค่าไคสแควร์จะแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p เท่ากับ 0.000) (Hair, et al., 2010) ดัชนี GFI เท่ากับ 0.959 ดัชนี CFI เท่ากับ 0.986 ดัชนี NFI เท่ากับ 0.969 ค่า TLI เท่ากับ 0.982 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.044 ค่า และ RMR เท่ากับ 0.012 โดยดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ตามที่กำหนด คือ ค่าสถิติไคสแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square) มีค่าน้อยกว่า 2 ดัชนี RMSEA และ RMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 และดัชนี GFI, CFI, TLI และ NFI มีค่ามากกว่า 0.95 (พุฒพงศ์ สุขสว่าง, 2557) สรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติปรากฏตามตารางต่อไปนี้

รายการ	R ²	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ความ แปรปรวน (Variance)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-		
X1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		0.93	0.86
X2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		0.90	0.87
X3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา		0.87	0.76
X4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		0.80	0.64
ความพึงพอใจในงาน	0.56		
X5 ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน		0.77	0.60
X6 ด้านการยอมรับนับถือและโอกาสก้าวหน้า		0.79	0.62
X7 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน		0.78	0.61
X8 ด้านธรรมชาติของงาน		0.84	0.70
X9 ด้านการสื่อสารภายในองค์กร		0.82	0.66
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.52		
Y1 ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ		0.65	0.42
Y2 ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น		0.62	0.59
Y3 ด้านพฤติกรรมมีความอดทนอดกลั้น		0.75	0.53
Y4 ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ		0.82	0.68
Y5 ด้านพฤติกรรมมีจิตสำนึกในหน้าที่		0.55	0.50

ตาราง 4 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง (Observational Variables)

ตัวแปรผล	ความพึงพอใจในงาน			พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	0.727***	0.724***	-	0.644***	0.238***	0.406***
ความพึงพอใจในงาน	-	-	-	0.560***	0.560***	-
R ²	0.524			0.564		

หมายเหตุ ***p < 0.001

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลในตัวแปรแต่ละตัวสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 56.40 ($R^2=0.564$)
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
4. ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงสุด (0.644) รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (0.560)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีข้อค้นพบที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะสภาพการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การทำให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่น มีความสามารถในการปรับตัว มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ มีทัศนคติเชิงบวก มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับกรอบความคิด (Mindset) ที่ถูกต้อง เพื่อกำหนดทิศทางและวิธีการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและส่งเสริมสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าทำให้การเปลี่ยนแปลงสามารถทำได้เร็วขึ้นและมีผลลัพธ์ที่ยาวนานขึ้น อีกประการหนึ่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้ทีมงานสามารถทำงานให้สำเร็จและร่วมกันขับเคลื่อนค่านิยมขององค์การ ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องค้นหาวิธีการทำงานที่ทำหายและสร้าง

แรงบันดาลใจในการร่วมมือร่วมใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดของเบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิล ไวชฤทธิ์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) พบว่า จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้รับตำแหน่งจากการเลือกตั้งของประชาชนเข้ามาเพื่อบริหารงานให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า บำบัดทุกข์บำรุงสุข จัดบริการสาธารณะตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำเพื่อให้ประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส มีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการเลือกตั้งครั้งต่อไปได้

2. ความพึงพอใจในงาน บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านธรรมชาติของงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน และด้านการยอมรับนับถือและโอกาสก้าวหน้าตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรมีความมั่นใจว่าอาชีพที่ตนเองปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงมากเพราะองค์กรที่ปฏิบัติงานนั้นเป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีความมั่นคงและมีสวัสดิการที่ดีมากกว่าเมื่อเทียบกับหน่วยงานภาคเอกชน ประกอบกับมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมีการสื่อสารที่ดีในองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์กและคณะ (Herzberg, et al., 2010) ได้เสนอว่า มีปัจจัยสองประเภทที่

เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ประกอบด้วยนโยบายบริษัทและการบริหาร คุณภาพการบังคับบัญชา สถานภาพของงาน ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน สถานภาพและความมั่นคงในงาน และฐานค่าจ้างเงินเดือนหรือเงินเดือน ส่วนปัจจัยประเภทที่สอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ เนื่องจากการทำงานมีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบในงาน ความเจริญก้าวหน้า และความเจริญเติบโตในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของโรบบินส์และจัดจ์ (Robbins & Judge, 2020) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นพฤติกรรมทั่วไปต่อผลการปฏิบัติงานในขณะที่มีรางวัลและความสำเร็จอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของล๊อค (Locke, 1976) ระบุว่าความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่น่าพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินประสิทธิภาพของพนักงานในตัวเอง และประสบการณ์ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมากระหว่างผู้นำกับผู้ที่บังคับบัญชา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเทรสนา (Tresna, 2016) พบว่า ความพึงพอใจในงานของ (เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน) อยู่ในระดับมาก ซึ่งตามทฤษฎีแล้วความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน องค์การที่มีพนักงานมีความพึงพอใจมากกว่ามักจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่า นอกจากนี้ บุคลากรที่มีความพึงพอใจในระดับสูงจะมีอัตราการลาออกต่ำ (Chen, 2006)

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมมีจิตสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมมีความอดทนอดกลั้นตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะบุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน มีความรักและมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งนักวิชาการได้สำรวจพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมีแนวโน้มจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังทุกอย่างให้แก่องค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกและทำงานกับองค์การตลอดไป (Hellriegel, et al., 1998) ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1991) โอเคและคณะ (Oke, et al., 2009) และยูกัล (Yukl, 2012) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 3) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 4) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของลดาพร เอกพานิช และคณะ (2563) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 56.40 ($R^2=0.564$) เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลในตัวแปรแต่ละตัวมีข้อค้นพบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 2) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 3) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงสุด (0.644) รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (0.560) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการหลายคนที่ได้ศึกษาไว้ เช่น แนวคิดของนาสรา และไฮล์บรุนน์ (Nasra & Heilbrunn, 2016) พบว่า ผลลัพธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างที่ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบโดยตรงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลทางอ้อมของความพึงพอใจในงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แนวคิดของเทรสนา (Tresna, 2016) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลกระทบไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อมให้ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดผลกระทบโดยตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ที่ร้อยละ 30.20 ขนาดผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรกลางอยู่ที่ร้อยละ 41 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 59 ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก แนวคิดของนุรจานาห์และคณะ (Nurjanah, et al., 2020) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแนวคิดของเอลมีและคณะ (Elmi, et al., 2020) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมกันส่งผล

กระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความมุ่งมั่นต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานบางส่วนมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปัวร์วันโตและคณะ (Purwanto, et al., 2021) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความพึงพอใจในงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการผลการวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้อยละ 56.40 ผู้บริหารจึงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่บุคลากรเพื่อยกระดับให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรต้นกลาง ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ 2) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านธรรมชาติของงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน และด้านการยอมรับนับถือและโอกาสก้าวหน้าตามลำดับ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก โดยด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมมีจิตสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมมีความอดทนอดกลั้นตามลำดับ และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 56.40 ($R^2=0.564$) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงสุด (0.644) รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (0.560)

เอกสารอ้างอิง

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิ อินเทอร์เน็ต.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2557). หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. 6 (2), 136-145.
- ลดาพร เอกพานิช และคณะ. (2563). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลงคราม*. 14 (1), 175-193.
- วิไล วัชรฤทธิ์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา. *การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10*. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. วันที่ 27-28 มีนาคม. หน้า 1-8.
- สนธยา ละอองนวล และสมเดช มุงเมือง. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*. 8 (2), 240-259.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลบุคลากรของ อบท*. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2566, จาก https://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?_mode=menu&tempWebMenuId=66181

- อัครเดช ไม้งจันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิ๋ว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. 5 (1), 95-122.
- Aldrin, N. and Yunanto, K. T. (2019). Job Satisfaction as a Mediator for the Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *The Open Psychology Journal*. 12 (1), 126-134. DOI: 10.2174/1874350101912010126
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1990). The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development. *Research in Organizational Change and Development*. 4 (1), 231-272.
- Chen, C. F. (2006). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Flight Attendants' Turnover Intentions: A Note. *Journal of Air Transport Management*. 12 (5), 274-276.
- Elmi, F., et al. (2020). Effect of Transformational Leadership, Organizational Commitments and Job Satisfaction on Organization Citizenship Behavior (OCB) at the Directorate of Primary School Development Ministry of Education and Culture. *International Journal of Grid and Distributed Computing*. 13 (2), 740-749. DOI:10.31933/dijms.v2i3
- Foote, D. A. and Li-Ping Tang, T. (2008). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB): Does Team Commitment Make a Difference in Self-directed Teams? *Management Decision*. 46 (6), 933-947. DOI: 10.1108/002517 40810882680
- Hair Jr., J. F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. NJ: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hellriegel, D., et al. (1998). *Organizational Behavior*, 8th ed. Ohio: South-Western College Publishing.
- Henson, R. K. (2001). Understanding Internal Consistency Reliability Estimates: A Conceptual Primer on Coefficient Alpha,



- Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. 34 (3), 177-189. DOI:10.1080/07481756.2002. 12069034
- Herzberg, F. I., et al. (2010). *The Motivation to Work*, 12th ed. NJ: Transaction Publishers.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. NY: John Wiley and Sons.
- Mohammad, J. , et al. (2011). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study at Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal*. 16 (2), 149-165.
- Nasra, M. A. and Heilbrunn, S. (2016). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior in the Arab Educational System in Israel: The Impact of Trust and Job Satisfaction. *Educational Management Administration and Leadership*. 44 (3), 380-396. DOI: 10.1177/1741143214549975
- Nurjanah, S., et al. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*. 7 (1), 1-12. DOI:10.1080/23311975.2020.1793521
- Oke, A., et al. (2009). The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. *Organizational Dynamics*. 38 (1), 64-72. DOI:10.1016/j.orgdyn.2008.10.005
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Organ, D. W. (1991). *The Applied Psychology of Work Behavior: A Book of Reading*, 4th ed. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.
- Organ, D. W., et al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.

- Podsakoff, P. M., et al. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 26 (3), 513–563. DOI: 10.1177/014920630002600307
- Purwanto, A., et al. (2021). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*. 9, 61-69.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*, 18th ed. London: Pearson Higher Education.
- Spector, P. E. (n.d.). *Job Satisfaction Survey*. Retrieved May 20, 2023, from <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/>
- Tresna, P. W. (2016). The Influence of Transformational Leadership to Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediator Variable (Study about Leadership of the Chairmen at Three Universities in Tasikmalaya). *Review of Integrative Business and Economics Research*. 5 (2), 295-303.
- Tsai, Y and Wu, S. W. (2010). The Relationships between Organisational Citizenship Behaviour, Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Clinical Nursing*. 19 (23-24), 3564-3574. DOI:10.1111/j.1365-2702.2010.03375.x
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*, 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Yukl, G. A. (2012). *Leadership in Organizations*, 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Zikmund, W. G, et al. (2013). *Business Research Method*, 9th ed. Fort Worth, TX: Dryden Press.