

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

นางนุช คงทวีฉัตร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร. พนิต กุลศิริ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานทางสังคม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ t-Test ค่าสถิติ F-Test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF PRIVATE COMPANIES IN
BANGKOK METROPOLIS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

June 2012

Nongnuch Kongtaveechud. (2012). *The Relationship Between Transformational Leadership And Organizational Commitment Of Employees Of Private Companies In Bangkok Metropolis*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Dr. Panid Kulsiri.

This research aims to study relationship between transformational leadership and organizational commitment of employees of private companies in Bangkok Metropolis. Independent variables are gender, age, marital status, educational level, work experience and transformational leadership. The transformational leadership includes Idealized Influence, Inspiration, Intellectual stimulation and Individualized consideration. The dependent variable is the organizational commitment of employees in terms of continuance, affective, and normative.

The samples are 400 employees in Bangkok Metropolis. The questionnaire was used as a tool for collecting data. Statistics used for analyzing data are percentage, mean and standard deviation, t-Test, One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

Results of the study at the statistical significance level of 0.05 are as follows:

1. The organizational commitment of employees in terms of continuance has relationship with transformational leadership in terms of Inspiration, Idealized Influence, and Individualized consideration.
2. The organizational commitment of employees in terms of affective has relationship with transformational leadership in the aspects of Idealized Influence, Individualized consideration, and Inspiration.
3. The organizational commitment of employees in terms of normative has relationship with transformational leadership in the aspects of Idealized Influence, Individualized consideration, and Inspiration.

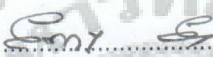
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของ นนุช คงทวีจักร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



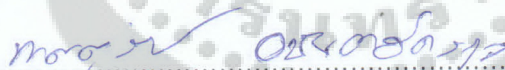
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุลดตา)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ธีระวี อนันต์อัครกุล)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.มนู ลินะวงศ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ 7 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับการสนับสนุน และความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นอันมีคุณค่า และมีประโยชน์ในการวิจัยอย่างยิ่ง รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยความเมตตาตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.กานต์ระวี อนันต์อัครกุล และอาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการวิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และได้มอบโอกาสทางการศึกษา เพื่อเป็นวิชาความรู้ติดตัวมาจนถึงปัจจุบัน รวมไปถึงเพื่อนๆ ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ความห่วงใยตลอดจนให้การสนับสนุน และความช่วยเหลือในทุกๆด้านแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีมาโดยตลอดระยะเวลาการศึกษาและการทำงานวิจัย รวมทั้งครูอาจารย์ทุกท่านที่คอยอบรม สั่งสอนและให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆแก่ผู้วิจัยจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

นางนุช คงทวีจันทร์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ความผูกพันต่อองค์กร	11
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	11
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	13
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน	16
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	18
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	21
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	21
ความเป็นมาของทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	24
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
ความมุ่งหมายของการวิจัย	93
ความสำคัญของการวิจัย	93
สมมติฐานในการวิจัย	93
วิธีดำเนินการวิจัย	94
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
การอภิปรายผล	104
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	106
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	109
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก	117
ภาคผนวก ข	119
ภาคผนวก ค	121
ประวัติย่อผู้วิจัย	125

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 พื้นที่ของกลุ่มตัวอย่าง	4
2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	4
3 จำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
4 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดกลุ่มใหม่ ในข้อ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน	48
5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	49
6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	52
7 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	54
8 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	55
9 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	57
10 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามอายุ	58
11 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test	59
12 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD).....	59
13 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	61
14 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test	61
15 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ โดย วิธี Fisher's Least Difference (LSD).....	62

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	63
17 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test	64
18 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุ โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD).....	64
19 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส	66
20 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส	67
21 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	69
22 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	70
23 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา	72
24 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
25 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	75
26 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ F-Test	75
27 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD).....	76
28 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	78

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ F-Test	78
30 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)	79
31 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	80
32 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ F- Test	81
33 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD).....	81
34 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	84
35 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	87
36 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดย ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	90
37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร	91
38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	92

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
---	----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบัน องค์กรต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ และปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยสถานการณ์ใหม่ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ถูกกำหนดโดยกติกาในสากลโลก ทำให้สังคมโลกตกอยู่ในสภาวะการแข่งขันมากขึ้น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ความสำเร็จในการบริหารจึงย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูงผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1985) มีการสร้างบรรยากาศที่ดี ทั้งด้านโครงสร้างมาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน ความผูกพัน (Litwin & Stringer, 2002) สามารถบริหารจัดการได้ดี และมีประสิทธิภาพ

ยุคนี้จึงเป็นยุคของการสร้างผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงใหม่ให้มีจำนวนมาก (A critical mass of transformational leaders) ซึ่งคนเหล่านี้มีพันธะผูกพันต้องกลับไประดมและสร้างเสริมการใช้พลังทำงานร่วมกันแบบทวีคูณ (Creating a synergy of energy) ให้เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือในชุมชนของตน ให้ครอบคลุมอย่างกว้างขวางจนทั่วทั้งสังคม ซึ่งจะมีอิทธิพลมากพอที่จะเปลี่ยนแปลงต่อการยกระดับใหม่ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านองค์กรและจิตวิญญาณแห่งความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาผู้นำอย่างที่เราต้องการให้ทำหน้าที่อันสูงส่ง (Noble task) เช่นนี้ได้จำเป็นต้องตั้งศักยภาพด้านภาวะผู้นำและทักษะของผู้นำที่เคยประสบความสำเร็จโดยตรงมาแล้วในองค์กรและระบบงานต่างๆของสังคม ให้มาร่วมกันผนึกกำลัง มาสร้างผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ให้ออกไปผนึกกำลังกับชุมชนของตนอีกต่อหนึ่งจนสามารถเปลี่ยนแปลงสังคมไปในทิศทางที่พึงปรารถนาได้ในที่สุด (รศ.สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2554). (ออนไลน์).

การที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้น จะต้องเกิดจากประสิทธิผลในการทำงานระดับบุคคล ซึ่งถือเป็นระดับพื้นฐานที่สำคัญต่อการประสบความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร หัวหน้างานเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของสมาชิกที่มีหน้าที่ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ประสิทธิภาพ ตลอดจนความเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้น หัวหน้างานที่มีประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีพฤติกรรม มีความสามารถ หรือกระบวนการที่

มีอิทธิพลต่อพนักงานในองค์กร รวมถึงการจูงใจ การสนับสนุนและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้วยเหตุนี้ นักวิจัย นักบริหาร และนักทฤษฎีองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญในการศึกษาอีกตัวแปรที่เชื่อกันว่าจะสามารถทำนายถึงประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมได้ดีกว่า นั่นคือ แนวคิดที่เกี่ยวกับ “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organization Commitment) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า ทัศนคติของสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมขององค์กรบางอย่าง กล่าวคือ การที่บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กร และแสดงพฤติกรรมบางอย่างต่อองค์กรตามที่องค์กรต้องการก็เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่องค์กรจะเสนอให้เป็นการตอบแทน ซึ่งถ้าหากองค์กรไม่สามารถสนองตอบความต้องการของสมาชิกในองค์กรได้ เขาก็จะลาออกจากองค์กร ซึ่งย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน ในขณะเดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ซึ่งการทดแทนคนเก่าที่สูญเสียไปนั้น มีขั้นตอนที่ยุ่งยากทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร ดังนั้นแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร จึงได้มีผลงานเชิงประจักษ์ที่พยายามพิสูจน์ความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแนวการศึกษานี้มิได้จำกัดเฉพาะแต่ความคิดเห็นและความเชื่อเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการวัดในเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น ทั้งนี้ เพื่อค้นหาแนวทางในอันที่จะรักษาสมาชิกให้ทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ

ดังนั้น งานวิจัยนี้ จึงช่วยให้องค์กรทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงการบริหารงานและเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้ในอนาคต

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาวิจัย ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร

2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้ในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคคลทั่วไปทั้งเพศชายและหญิง ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร และมีอายุ 21 - 60 ปี ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคคลทั่วไปทั้งเพศชาย และหญิง ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร และมีอายุ 21- 60 ปี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (Sample Size) (รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548)

$$n = \frac{Z^2(p)(q)}{e^2}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Z = ระดับความเชื่อมั่น กำหนดให้เท่ากับ 95%

P = กลุ่มประชากรที่ทำงานในองค์กรในกรุงเทพมหานคร 50%

q = กลุ่มประชากรที่ไม่ได้ทำงานในองค์กรในกรุงเทพมหานคร 50%

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$$\begin{aligned} \text{จะได้ } n &= \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5)}{(0.05)^2} \\ &= 385 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ในการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีสำหรับการศึกษา อีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก เพื่อสุ่มเขตการปกครองเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกรุงเทพมหานครแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 50 เขต ได้เขตที่ทำการสุ่มตัวอย่างออกมา 5 เขต ได้แก่ เขตวัฒนา เขตสีลม เขตสาทร เขตปทุมวัน เขตคลองเตย

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกพื้นที่ตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเจาะจงไปที่อาคารสำนักงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อเลือกกลุ่มเป้าหมายเนื่องจากมีจำนวนพนักงานมากจะได้กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย

ตาราง 1 พื้นที่ของกลุ่มตัวอย่าง

เขต	อาคารสำนักงาน
เขตวัฒนา	อาคารสมัชชาวณิช 2
เขตสีลม	อาคารซี พี ทาวเวอร์
เขตสาทร	อาคารเอ็มไพร์ทาวเวอร์
เขตปทุมวัน	อาคารเพลินิจิตทาวเวอร์
เขตคลองเตย	อาคารมโนรม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling) โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลในแต่ละเขตพื้นที่ของเขตที่สุ่มจับฉลากได้ในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 โดยแบ่งเป็น

ตาราง 2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เขต	อาคารสำนักงาน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
เขตวัฒนา	อาคารสมัชชาวณิช 2	80 ชุด
เขตสีลม	อาคารซี พี ทาวเวอร์	80 ชุด
เขตสาทร	อาคารเอ็มไพร์ทาวเวอร์	80 ชุด
เขตปทุมวัน	อาคารเพลินิจิตทาวเวอร์	80 ชุด
เขตคลองเตย	อาคารมโนรม	80 ชุด

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.1.1. ชาย

1.1.2. หญิง

1.2 อายุ

1.2.1. 21 - 30 ปี

1.2.2. 31 - 40 ปี

1.2.3. 41 - 50 ปี

1.2.4. 51 - 60 ปี

1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1. โสด

1.3.2. สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.3.3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.4.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4.2. ปริญญาตรี

1.4.3. สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ประสบการณ์ทำงาน

1.5.1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

1.5.2. 6 ปี – 10 ปี

1.5.3. 11 ปี – 15 ปี

1.5.4. 16 ปีขึ้นไป

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก

3.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

1. **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่

1.1 **เพศ** หมายถึง เพศของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นเพศชาย เพศหญิง

1.2 **อายุ** หมายถึง อายุของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นอายุระหว่าง 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 - 60 ปี

1.3 **สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานภาพตามกฎหมายของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.4 **ระดับการศึกษาสูงสุด** หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 ปี – 10 ปี 11 ปี – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมผู้นำในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติและมุ่งให้งานบรรลุความต้องการในระดับสูง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดย ผ่านพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม เป็นที่เคารพนับถือจากบุคคลอื่นและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อ ได้ร่วมงานกัน โดยผู้นำได้แสดงถึงวิสัยทัศน์ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้นำคือผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิด แรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน จัดหางานที่เหมาะสมกับผู้ตาม มีการแสดงออก ซึ่งมุมมองที่ดีเกี่ยวกับตนเองและองค์กร ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้บรรลุตาม เป้าหมาย

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึง ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้นให้ผู้ ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม ผู้นำมีส่วนสำคัญของการพัฒนา ความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความ สัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมี คุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการ สื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล รับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพยายามที่จะใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแรงกล้า และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่ แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ไม่มีความคิดที่ จะลาออกจากองค์กร และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร

3.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร รู้สึกว่าเมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติตามต่อองค์กร

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือการยกย่องขึ้นมาของกลุ่มเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment of Employees of Private Companies in Bangkok Metropolis) มีกรอบแนวคิดในการวิจัยที่สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
5. ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน
 - 1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ความเป็นมาของทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ (Steers. 1977) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

เมาว์เดย์และคณะ (Mowday and others. 1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี

ไอเซนเบอร์ก และคณะ (Eisenberger and others. 1991) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากร ที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กร มีผลทำให้บุคลากรมีความอดทน และเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร

สแลนซิค (Salancik. 1983) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

มาร์ชและมันนารี (March and Mannari. 1977) ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประนีประนอมองค์กรในทางที่ดี

บุชานัน (Buchanan. 1974) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ฮิวิต แอทโซซิเอต (Hewitt Associates, 2005) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาพหรือลักษณะแต่ละบุคคลที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก สติปัญญาแก่องค์กรหรือกลุ่มงาน พนักงานที่มีความทุ่มเทนั่นถือเป็นความต้องการส่วนบุคคล และทำอย่างจริงจังอันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติอันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กรและต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมี

การแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจและทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร

บัญชา นิยมประเสริฐ (2542) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทาง จิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรักใคร่และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร มีความเชื่อมั่นใน ความสำคัญคุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและความ ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สุณีย์ เวชพราหมณ์ (2546) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและ อุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็น สมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และ จงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรต่อไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

การที่แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิเคราะห์เพิ่มมา กขึ้นตั้ง แต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ของพนักงานในองค์กรดังต่อไปนี้

1.การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมี แรงจูงใจที่จะมาทำงานสูงกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน เป็น ความสัมพันธ์ทางลบ และความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อนันตชัย คงจันทร์, 2532)

2.ความตรงเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์ต่อความตรงเวลาในการทำงานด้วย (Angle and Perry, 1981)

3.การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน Porter และคณะ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปี เศษ ซึ่งได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อการโยกย้ายงานของพนักงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า ความสัมพันธ์นี้สูงขึ้นเมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือ ในกลุ่มของพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออก โยกย้าย ความผูกพันนั้นลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร การศึกษานี้สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กรและเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Porter, 1974)

เมอร์โดว์และคณะ (Mowday and others. 1982) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1.การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็น สมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2.การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กรซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการออกจางานและการขาดงานต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันระดับต่ำ อัตราการขาดงานการลาออกจากงานก็มีสูง

3.การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้าย ของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

สตีเยร์ (Steer. 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

บุชานัน (Buchanan II. 1974) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

แองเจิ้ล และ เพอร์รี่ (Angle & Perry. 1981) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ภรณ์ กิริติบุตร. (2529) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้ลึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

ฮิวิต แอทโซซิเอต (Hewitt Associates, 2005 อ้างถึงใน สภาว สำราญคง, 2547) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงานได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงาน ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่างๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จะเห็นได้ว่าการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยด้านภาวะผู้นำมาศึกษา เนื่องจากทัศนคติของพนักงานที่มีต่อผู้นำในองค์กร ได้แก่ การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ การที่ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และการที่ผู้นำให้ความสำคัญกับพนักงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen. 1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพัน ในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กร การที่บุคคลการเป็นสมาชิกขององค์กรยาวนานเท่าไร เท่ากับ บุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็ยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความ สัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความ รู้สึกว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตน

ให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร

จากผลการวิจัยที่ผ่านมาจะพบว่าคนที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและลักษณะผู้นำที่สร้าง ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัวขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกจากงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการลาออก ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะตอบสนององค์กรด้วยการแสดง พฤติกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความช่วยเหลือองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และพบว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงจะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผล ว่าอยาก อยู่ (Want to) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่หรือด้านการลงทุนสูง จะคงอยู่กับองค์กร เพราะเหตุผลว่าจำเป็นต้องอยู่ (Need to) และบุคคลที่มีความยึดมั่นต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสูงจะ คงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าควรอยู่ (Ought to)

1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่พนักงานขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไปทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ พฤติกรรมของคนเพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยทำการ สัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ หลายสาขาอาชีพว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงานอะไร ที่ ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานที่เขากำลังทำอยู่ พร้อมทั้งบอกเหตุผลประกอบด้วย ความคิดเห็นของ คนทั่วไปคิดว่าเมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทน หรือค่าแรงที่เป็นธรรม ได้รับประโยชน์ที่น่าพึงพอใจมี โอกาสจะเจริญก้าวหน้า เขาก็จะมีความพึงพอใจ และในทางตรงข้ามหากเขาไม่ได้รับใน สิ่งเหล่านี้เขา ก็จะไม่พอใจ จึงทำให้เชื่อกันว่าความพอใจและไม่พอใจเกิดจากสิ่งเดียวกัน เช่น ถ้าคนงานได้รับ

เงินเดือนสูงเขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และถ้าเขาได้รับเงินเดือนต่ำเขาก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่ผลจากการวิจัยของเฮอริเบอร์กปรากฏว่าความพอใจและไม่พอใจหาได้เกิดจากสิ่งเดียวกันไม่ แต่เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) คือ มีปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงานที่ทำซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มีปัจจัยที่อยู่นี้อยู่ก็มีได้หมายความว่าคนทำงานจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ องค์ประกอบของปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด เพราะเมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับความยกย่องนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของผู้ทำงานได้รับการ ยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ เป็น สิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีผลในการกระตุ้นจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นการยอมรับ นับถือดังกล่าวนี้นักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการ ทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ ค่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงานซึ่งจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมี ประสิทธิภาพเพียงไรก็ตามก็ไม่ใช่ว่าสิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากเคยทำ ตัวอย่างปัจจัยค้ำ จุนที่กล่าวมานี้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) ได้แก่ การ ทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจระหว่างบุคลากรในองค์กร ความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร และ การดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีอคติลำเอียงและ ขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervision) ได้แก่ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาของตนได้ เพราะผู้บังคับบัญชาวางตนไม่ยอมให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำด้วย

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ที่ตั้งของที่ทำงานไม่มี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) คือ การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การเอาตัวรอดโดยการหักมุมเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ได้แก่ การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและทำตนเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้เช่นกัน

2.7 เงินเดือน (Salary) หรือเงินค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมตลอดถึง การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างช้าเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนเก่ากับคนใหม่ แตกต่างกันน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายเป็นความไม่พอใจในการทำงานไปในที่สุด

2.8 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานว่ามีความมั่นคง หรือไม่มั่นคงเพียงใด เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงของหน่วยงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.11 ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หมายถึง โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในการนิยามความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ได้มีนักวิชาการและนักบริหารอธิบายความหมายไว้หลายท่าน ผู้วิจัยขอนำเสนอพอสังเขปดังต่อไปนี้

เบิร์น (Burns. 1978) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับที่สูงขึ้นทั้งแรงจูงใจและจริยธรรมซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะค้นหาเพื่อยกระดับความสำนึกของผู้ตามให้ไปสู่อุดมการณ์ที่สูงส่ง

เบส (Bass. 1985) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามให้มุ่งความสนใจไปสู่องค์กรและสังคม มากกว่าตนเองหรือเห็นแก่ตัว โดยผู้นำจะใช้กลยุทธ์ยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (achievement) การบรรลุสัจจะแห่งตน (self-actualization) ความผาสุก (well-being) ของสังคมองค์กรและผู้อื่น รวมถึงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้นอาจจะขึ้นหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

เบนนิส (Bennis. 1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ ผู้นำจะต้องมีความรู้กว้างไกล มีความตื่นตัวกระตือรือร้น เชื่อมมั่นในบุคคลและการทำงานเป็นทีม กล้าเสี่ยง มองเห็นความก้าวหน้าระยะยาวสำคัญกว่าระยะสั้น ยึดมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พร้อมทั้งจะสร้างสิ่งท้าทายและต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

มัสชินสกี (Mushinsky. 1997) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กรและสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆในหน่วยงานย่อยขององค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความ

พยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่างๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนักและความสำนึกของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

วรรณดี ชูกาล (2540) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตัว

สุดา ทัพสุวรรณ (2541) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ รูปแบบของผู้นำที่แสดงออกโดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

2.2 ความเป็นมาของทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนที่จะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) โดยแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมา

ในปีทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำอย่างมีบารมีนี้ เนื่องจากในทศวรรษนั้น เกิดการปฏิรูปและการฟื้นฟูองค์กรต่างๆ อย่างมากและผู้บริหารองค์กรต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา มีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง

ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป มัชชินสกี (Mushinsky. 1997) เบิร์น (Burns. 1978) แบล (Bass. 1985) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น แบล เสนอว่า ผู้นำแบบมีบารมี มักจะเกิดขึ้นในที่ที่ใช้อำนาจแบบปกติ ล้มเหลวกับการจัดการกับวิกฤตการณ์และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ดังนั้นต่อมา ในทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของแบล ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งแบลได้ให้เหตุผลในการใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี เนื่องจาก 1) การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การฉ้อโกง ซึ่งมีลักษณะเป็นการใช้อวด ตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ และความเป็นผู้นำแบบเทียม เช่น ฮิตเลอร์ มุสโสลินี 3) มีผู้วิจัยบางคนกล่าวว่า การสร้างบารมีคือ การรวมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของแบล จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมี

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้เกิดการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns) ในปี ค.ศ. 1978 และแบล (Bass) ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบล (Bass)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำสมัยใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมีเบอร์นและแบส (Burns and Bass) เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำสมัยใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

แบส (Bass, 1985) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเองผ่านทางเครื่องมือที่มีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่การแห่งตน (Self-Actualization) ความรุ่งเรือง (Well-Being) ของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะขึ้นหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

แบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาจะคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่าน

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I's” (Four I's) แบบสและอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1990) ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือน กับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการการประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับการกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ทำด้วยความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่า

ต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ได้ศึกษาเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สรุปผลจากการวิจัยได้ว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังฝึกอบรม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเองและภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลอง มากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดการทดลองและความพึงพอใจในการทำงานหลังสิ้นสุดการทดลองไม่พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง ในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีมากกว่ากลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลจากการวิจัยได้ว่า 1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครู 4. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน 6. ระดับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เปิดสอนต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7. ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

สามารถพยากรณ์ ความผูกพันของครูต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 31.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.4279 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาไว้ด้วย

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง สรุปผลจากการวิจัยได้ว่า

1. พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน และด้านเน้นหลักความยุติธรรม อยู่ในระดับดีทุกด้าน
2. พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ,ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี
4. พนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ,ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ,ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาธิภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
5. พนักงานการประปานครหลวงที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาธิภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
6. พนักงานการประปานครหลวงที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. พนักงานการประสานครหลวงที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ,ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ,ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. พนักงานการประสานครหลวงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ,ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ,ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. บรรยาการด้านจริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. บรรยาการด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

11. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

อมรรัตน์ บำรุงผล. (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรกรณีการควบรวมกิจการ บริษัท มอริ เซอิกิ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลจากการวิจัยได้ว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี และมีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มประชากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 20,001-30,000 ประเภทงานที่รับผิดชอบมีธุรการ – สนับสนุน วิชาชีพเฉพาะ และบริหาร - จัดการ โดยผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันก่อนและหลังการควบรวมกิจการ พบว่าก่อนและหลังการควบรวมกิจการ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยศึกษาด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และ ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีบางประการที่ส่งผลแตกต่างกันระหว่างก่อนและหลังการควบรวมองค์กร โดยเฉพาะในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ในเรื่องของการยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร โดยผลการศึกษานำเสนอให้ผู้บริหารมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องของความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง ภายหลังการควบรวมองค์กร เพื่อทำการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป รวมทั้งเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจดำเนินการโดยการรวมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ชีวิน อ่อนละอ. (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ในประเทศไทย สรุปผลจากการวิจัยได้ว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลัก ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ องค์ประกอบหลักด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้าน การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 13 องค์ประกอบและตัว บ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน 66 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ 15 ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการกระตุ้นปัญญา 19 ตัว บ่งชี้ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 19 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการกระตุ้นปัญญา(0.84)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(0.83)ด้าน การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล(0.80) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(0.79)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคคลทั่วไปทั้งเพศชายและหญิง ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร และมีอายุ 21 - 60 ปี ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคคลทั่วไปทั้งเพศชาย และหญิง ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร และมีอายุ 21 - 60 ปี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (Sample Size) (รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548)

$$n = \frac{Z^2(p)(q)}{e^2}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Z = ระดับความเชื่อมั่น กำหนดให้เท่ากับ 95%

P = กลุ่มประชากรที่ทำงานในองค์กรในกรุงเทพมหานคร 50%

q = กลุ่มประชากรที่ไม่ได้ทำงานในองค์กรในกรุงเทพมหานคร 50%

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$$\begin{aligned} \text{จะได้ } n &= \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5)}{(0.05)^2} \\ &= 385 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ในการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีสำหรับการศึกษา อีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก เพื่อสุ่มเขตการปกครองเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกรุงเทพมหานครแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 50 เขต ได้เขตที่ทำการสุ่มตัวอย่างออกมา 5 เขต ได้แก่ เขตวัฒนา เขตสีลม เขตสาทร เขตปทุมวัน เขตคลองเตย

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกพื้นที่ตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเจาะจงไปที่อาคารสำนักงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อเลือกกลุ่มเป้าหมายเนื่องจากมีจำนวนพนักงานมากจะได้กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย

เขต	อาคารสำนักงาน
เขตวัฒนา	อาคารสมัชชชาวนิซ 2
เขตสีลม	อาคารซี พี ทาวเวอร์
เขตสาทร	อาคารเอ็มไพร์ทาวเวอร์
เขตปทุมวัน	อาคารเพลินิจิตทาวเวอร์
เขตคลองเตย	อาคารมโนรม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling) โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลในแต่ละเขตพื้นที่ของเขตที่สุ่มจับฉลากได้ในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 โดยแบ่งเป็น

เขต	อาคารสำนักงาน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
เขตวัฒนา	อาคารสมัชชาวณิช 2	80 ชุด
เขตสีลม	อาคารซี พี ทาวเวอร์	80 ชุด
เขตสาทร	อาคารเอ็มไพร์ทาวเวอร์	80 ชุด
เขตปทุมวัน	อาคารเพลิจิตทาวเวอร์	80 ชุด
เขตคลองเตย	อาคารมโนรม	80 ชุด

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ครอบคลุมตามโครงสร้างของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choice) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุดจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. ชาย
2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุในแต่ละอันตรภาคชั้นอยู่ช่วงละ 10 ปี เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. 21 - 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 51 - 60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุดเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ประสบการณ์ทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงในแต่ละอันดับอยู่ช่วงละ 5 ปีเพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงช่วงประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
2. 6 ปี – 10 ปี
3. 11 ปี – 15 ปี
4. 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ข้อ โดยการให้คะแนนแบบ Likert (summary rating method: the likert scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันดับดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8-11)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันดับชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดค่าเฉลี่ย ดังนี้

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการมีมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการมีมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการมีปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการมีน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการมีน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ข้อ ให้คะแนนแบบ Likert (summary rating method: the likert scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8-11)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดค่าเฉลี่ย ดังนี้

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถาม ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิด

ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย โดยสร้างเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ทำการตรวจสอบเสนอแนะ และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและมีความเหมาะสมของเนื้อหาจากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้

3. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร หลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถาม ทั้งหมด 3 ส่วน

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามเสนอท่านคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทางงานวิจัยเพื่อขอความเห็นชอบและตรวจความสมบูรณ์ถูกต้องตามโครงสร้างเนื้อหา และการใช้ภาษา นำมาแก้ไข ใช้สำนวนภาษาตลอดจนความสัมพันธ์ของเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของเรื่องที่วิจัย

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในกรุงเทพมหานครจำนวน 30 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9517

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8804

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8880

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9237

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7411

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8403

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8380

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และชี้แจงให้กับผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม จากนั้นรอเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อบกพร่อง ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อแยกแบบสอบถามฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

3. การประมวลข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถาม มาวิเคราะห์สถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ได้แก่

1. สถิติ t-Test ใช้หาความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ
2. สถิติ F-Test แบบการวิเคราะห์ (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 - 5 ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
3. สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์สมการของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกัน สำหรับตัวแปรอิสระ 2 ตัว หรือตัวแปรที่มากกว่าสองตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในสมการ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6-9

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ใช้สูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 49) ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานได้แก่

2.1 สถิติค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อ 1 ด้าน เพศ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 155)

กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{s_p^2 \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

- เมื่อ
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
 - $\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 - $\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 - S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 - S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 - n_1, n_2 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 - df แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ

2.2 สถิติค่า F-test ใช้แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 155)

ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k - 1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^N X_{ij}^2 - \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{N - k}$	
รวม	$n - 1$	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^N X_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
 n_i แทน จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากตัวอย่างที่ i
 X_{ij} แทน ค่าสังเกตซึ่งได้จากประชากรที่ j ที่เลือกมาจากตัวอย่างกลุ่มที่ i
 T_i แทน ผลรวมของค่าสังเกตจากประชากรที่เลือกมาจากประชากรกลุ่มที่ i
 T แทน ผลรวมของค่าสังเกตจากประชากรที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร

$SS(B)$ แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between Sum of Square)

$k - 1$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม (Between Degree of Freedom)

SS(W) แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)

$N - k$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในกลุ่มประชากร
(Within Degree of Freedom)

MS(B) แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มประชากร
(Mean Square Between Groups)

MS(W) แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่มประชากร
(Mean Square Within Groups)

F แทน ค่าสถิติที่จะใช้พิจารณาใน F - distribution

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 333)

$$LSD = t_{\frac{1-\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$
df = n - k

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มประชากร กลุ่มที่ i และ j
MSE แทน ค่า Mean Square Error หรือความแปรปรวนภายในกลุ่ม MS(W)
k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มประชากร
n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
 α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001 :300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

โดยค่า

$$MS_{(w)} \sum_{i=1}^k \left[1 - \frac{n_j}{N} \right] S_1^2$$

เมื่อ β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)
$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
N	แทน	ขนาดของประชากร
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์. 2538) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
$\bar{x}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
$\bar{x}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์สมการของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกัน สำหรับตัวแปรอิสระ 2 ตัว หรือตัวแปรที่มากกว่าสองตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 6 - 9

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + e; i = 1, 2, \dots, N$$

เมื่อ Y แทน ตัวแปรตาม

X แทน ตัวแปรอิสระ

β_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวอย่างระหว่างค่าจริง Y และค่าที่ได้จากสมการ y

β_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i(x)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F-Ratio	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prob.,p	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบ
สมมติฐาน	
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ผลทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 3 จำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	166	41.5
	หญิง	234	58.5
	รวม	400	100
2.	อายุ		
	อายุ 21 - 30 ปี	153	38.3
	อายุ 31 - 40 ปี	147	36.8
	อายุ 41 - 50 ปี	71	17.8
	อายุ 51 – 60 ปี	29	7.3
	รวม	400	100
3.	สถานภาพสมรส		
	โสด	236	59.0
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	135	33.8
	หย่าร้าง / แยกกันอยู่	29	7.3
	รวม	400	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	8.8
	ปริญญาตรี	284	71.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	81	20.3
	รวม	400	100.0
5.	ประสบการณ์ทำงาน		
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	112	28.0
	6 ปี – 10 ปี	162	40.5
	11 ปี – 15 ปี	60	15.0
	16 ปีขึ้นไป	66	16.5
	รวม	400	100.0

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 เพศชาย มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ส่วน ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อายุ 21 - 30 ปี มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 อายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 อายุ 51 - 60 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงามีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีจำนวน 112 คน คิด

เป็นร้อยละ 28.0 ระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานมีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่นี้คือ

ตาราง 4 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดกลุ่มใหม่ ในข้อ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
21 – 30 ปี	153	38.3
31 – 40 ปี	147	36.8
41 ปีขึ้นไป	100	25.0
รวม	400	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	265	66.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน	135	33.8
รวม	400	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	319	79.8
สูงกว่าปริญญาตรี	81	20.3
รวม	400	100.0

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อายุ 21 - 30 ปี มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 อายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			
1. ผู้นำของท่านประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับท่าน	3.39	0.84	ปานกลาง
2. ผู้นำของท่านเป็นที่เคารพนับถือจากบุคคลอื่น	3.43	0.89	มาก
3. ท่านเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำของท่าน	3.45	0.96	มาก
4. ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์	3.49	0.95	มาก
5. ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง	3.48	0.94	มาก
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์โดยรวม	3.45	0.80	มาก

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

6. ผู้นำของท่านได้จัดหางานที่เหมาะสมกับผู้ตาม	3.26	0.87	ปานกลาง
---	------	------	---------

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
7. ผู้นำของท่านแสดงให้เห็นถึงมุมมองที่ดีเกี่ยวกับตนเองและองค์กร	3.36	0.91	ปานกลาง
8. ผู้นำของท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	3.60	0.98	มาก
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวม	3.41	0.81	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา			
9. ผู้นำของท่านมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.49	0.94	มาก
10. ผู้นำของท่านมีการกระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดและเหตุผล	3.44	0.86	มาก
11. ผู้นำของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.42	0.90	มาก
12. ผู้นำของท่านมีส่วนสำคัญในการพัฒนาความสามารถของท่านในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.49	0.91	มาก
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวม	3.46	0.76	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
13. ผู้นำของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	3.42	0.91	มาก
14. ผู้นำของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน	3.34	0.88	ปานกลาง
15. ผู้นำของท่านมีการสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล รับฟังและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.36	0.88	ปานกลาง
ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวม	3.37	0.78	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นว่าผู้นำองค์กรของตนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่อยู่ในระดับมาก คือ การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำ การเป็นที่เคารพนับถือจากบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.48, 3.45, 3.43 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

พนักงานมีความคิดเห็นว่าผู้นำองค์กรของตนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่อยู่ในระดับมาก คือ การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การแสดงให้เห็นถึงมุมมองที่ดีเกี่ยวกับตนเองและองค์กร การจัดหางานที่เหมาะสมกับผู้ตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.26 ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นว่าผู้นำองค์กรของตนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่อยู่ในระดับมาก คือ การคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง การกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล การยอมรับความคิดเห็นของผู้ตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.49, 3.44, 3.42 ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นว่าผู้นำองค์กรของตนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่อยู่ในระดับมาก คือ การทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.34 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กร
ด้านความต่อเนื่อง			
1. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.69	มาก
2. ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร	3.24	0.99	ปานกลาง
3. ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว	3.36	0.96	ปานกลาง
ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องโดยรวม	3.41	0.74	มาก
ด้านความรู้สึก			
4. ท่านรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.52	0.83	มาก
5. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กร	3.46	0.80	มาก
6. ท่านมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับ องค์กร	3.51	0.80	มาก
ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวม	3.50	0.72	มาก
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม			
7. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.62	0.81	มาก
8. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเพราะ ท่านเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น	3.61	0.83	มาก
9. ท่านจะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพราะท่านคิดว่า เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรต้องปฏิบัติ	3.64	0.81	มาก
ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวม	3.62	0.72	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องที่อยู่ในระดับมากมีข้อเดียว คือ การตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ แนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว การไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.24 ตามลำดับ

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ การรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 3.51 และ 3.46 ตามลำดับ

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรต้องปฏิบัติ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเพราะเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.62 และ 3.61 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Sample t-test ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่า 0.05

ตาราง 7 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร ที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	เพศ	Mean	S.D.	t	Df	p
ความ ผูกพันต่อ องค์กร ด้านความ ต่อเนื่อง	Equal variances assumed	3.361	0.067	ชาย	3.4618	0.07463	1.207	398	0.228
				หญิง	3.3718	0.07302			

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของ 2 กลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.228 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชน
ในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชน
ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test
ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
น้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมี
สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก
(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
น้อยกว่า 0.05

ตาราง 8 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร ที่ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	เพศ	Mean	S.D.	t	df	p
ความ ผูกพันต่อ องค์กร ด้าน ความรู้สึก	Equal variances assumed	1.478	0.225	ชาย	3.5422	0.07311	1.025	398	0.306
				หญิง	3.4672	0.07140			

จากตาราง 8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.225 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของ 2 กลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.306 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน
ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตาราง 9 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร ที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means							
				เพศ			t	df	p
		F	Sig.		Mean	S.D.			
ความ ผูกพันต่อ องค์กร ด้าน บรรทัด ฐานทาง สังคม	Not equal variances assumed	5.954	0.015	ชาย	3.5843	0.07326	-0.900	389.586	0.368
				หญิง	3.6481	0.07087			

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของ 2 กลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.368 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เป็นการทดสอบที่ใช้สถิติ (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 2.1

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 10 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามอายุ

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	0.599	2	397	0.550

จากตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครตามอายุ พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.550 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ

ตาราง 11 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	19.170	2	9.585	19.329	0.000
	ภายในกลุ่มรวม	196.863	397	0.496		
		216.033	399			

จากตาราง 11 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 12 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

อายุ		21-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.2026	3.3832	3.7633
21-30 ปี	3.2026	-	-0.1806(*) (0.027)	-0.5607(*) (0.000)
31-40 ปี	3.3832		-	-0.3801(*) (0.000)
41 ปีขึ้นไป	3.7633			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับ 31-40 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.1806

พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับ 41 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.5607

พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับ 41 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.3801

สมมติฐานข้อที่ 2.2

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	0.322	2	397	0.718

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.718 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ

ตาราง 14 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	6.621	2	3.310	6.555	0.002
	ภายในกลุ่มรวม	200.489	397	0.505		
		207.110	399			

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 15 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

อายุ		21-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.3442	3.5488	3.6600
21-30 ปี	3.3442	-	-0.2045 (*) (0.013)	-0.3158(*) (0.001)
31-40 ปี	3.5488		-	-0.1112 (0.228)
41 ปีขึ้นไป	3.6600			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับ 31-40 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.2045

พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับ 41 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.3158

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.3

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.621	2	397	0.538

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครตามอายุ พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.538 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ

ตาราง 17 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-Test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.718	2	2.359	4.611	0.010
	ภายในกลุ่มรวม	203.138	397	0.512		
		207.857	399			

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุ รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 18 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุ
โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

อายุ		21-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.5076	3.6281	3.7867
21-30 ปี	3.5076	-	-0.1205 (0.145)	-0.2790(*) (0.003)
31-40 ปี	3.6281		-	-0.1585 (0.088)
41 ปีขึ้นไป	3.7867			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี กับ 41 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.2790

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มสถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มโสด ประกอบด้วย ผู้ที่เป็นโสด หม้ายและหย่าร้าง แยกกันอยู่ ส่วนกลุ่มสมรส ประกอบด้วย ผู้ที่สมรสและอยู่ด้วยกัน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Sample t-test ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : กลุ่มโสดและกลุ่มสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มโสดและกลุ่มสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มโสดและกลุ่มสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มโสดและกลุ่มสมรสแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร ที่ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		สถานภาพ							
		F	Sig.	สมรส	Mean	S.D.	t	df	p
ความ ผูกพันต่อ องค์กร ด้านความ ต่อเนื่อง	Equal variances assumed	1.412	0.235	โสด	3.3572	0.07752	1.985	398	0.048
				สมรส	3.5111	0.07475			

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.235 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของ 2 กลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มโสดและกลุ่มสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3.2

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : กลุ่มโสดและกลุ่มสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มโสดและกลุ่มสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มโสดและกลุ่มสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มโสดและกลุ่มสมรสแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่า 0.05

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร ที่ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		สถานภาพ							
		F	Sig.	สมรส	Mean	S.D.	t	df	p
ความ ผูกพันต่อ องค์กร ด้าน ความรู้สึก	Equal variances assumed	0.903	0.343	โสด	3.4767	0.07621	0.840	398	0.401
				สมรส	3.5407	0.07401			

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.343 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของ 2 กลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.401 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มโสดและกลุ่มสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3.3

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : กลุ่มโสดและกลุ่มสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มโสดและกลุ่มสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มโสดและกลุ่มสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มโสดและกลุ่มสมรสแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร ที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
			สถานภาพ							
			F	Sig.	สมรส	Mean	S.D.	t	df	p
ความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านบรรทัด ฐานทางสังคม	Equal variances assumed		0.022	0.881	โสด	3.6390	0.07637	0.672	398	0.502
					สมรส	3.5877	0.07539			

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.881 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของ 2 กลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.502 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มโสดและกลุ่มสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Sample t-test ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4.1

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่า 0.05

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร ที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		ระดับ การศึกษา	t-test for Equality of Means					
	F	Sig.		Mean	S.D.	t	df	p	
ความ ผูกพันต่อ องค์กร ด้านความ ต่อเนื่อง	Equal variances assumed	2.311	0.129	ไม่เกิน ปริญญา ตรี สูงกว่า ปริญญา ตรี	3.3793	0.09137	-1.614	398	0.107
					3.5267	0.09628			

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.129 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของ 2 กลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.107 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4.2

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร ที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		ระดับ การศึกษา	t-test for Equality of Means					
	F	Sig.		Mean	S.D.	t	df	p	
ความผูกพัน ต่อองค์กร ด้าน ความรู้สึ	Equal variances assumed	1.472	0.226	ปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี	3.4493 3.6914	0.08893 0.09552	-2.722	398	0.007

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.226 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของ 2 กลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4.3

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่า 0.05

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร ที่ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	ระดับ การศึกษา	Mean	S.D.	t	df	p
ความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านบรรทัด ฐานทาง สังคม	Equal variances assumed	0.676	0.412	ไม่เกิน ปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี	3.5653	0.08883	-3.133	398	0.002
					3.8436	0.09385			

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.412 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของ 2 กลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เป็นการทดสอบที่ใช้สถิติ (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 5.1

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ทุกกลุ่มประสิทธิภาพการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มประสิทธิภาพการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	0.813	3	396	0.487

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.487 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ

ตาราง 26 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ F-Test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	27.154	3	9.051	18.977	0.000
	ภายในกลุ่มรวม	188.879	396	0.477		
		216.033	399			

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มประสบการณ์ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 27 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือ			
		เท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.2262	3.2922	3.4444	3.9747
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.2262	-	0.0660 (0.437)	-0.2183 (*) (0.049)	-0.7486 (*) (0.000)
6 – 10 ปี	3.2922		-	-0.1523 (0.145)	-0.6826(*) (0.000)
11 – 15 ปี	3.4444			-	-0.5303(*) (0.000)
16 ปีขึ้นไป	3.9747				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) พบว่า

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับ 11 – 15 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.2183

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.7486

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.6826

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.5303

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5.2

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ทุกกลุ่มประสบการณ์ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มประสบการณ์ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	0.068	3	396	0.977

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.977 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ

ตาราง 29 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ F-Test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	11.776	3	3.925	7.958	0.000
	ภายในกลุ่มรวม	195.334	396	0.493		
		207.110	399			

จากตาราง 29 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มประสบการณ์ทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 30 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามประสบการณ์
ทำงาน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือ			
		เท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.3780	3.4259	3.5056	3.8737
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.3780	-	-0.0479 (0.579)	-0.1276 (0.257)	-0.4958(*) (0.000)
6 – 10 ปี	3.4259		-	-0.0796 (0.454)	-0.4478(*) (0.000)
11 – 15 ปี	3.5056			-	-0.3682(*) (0.003)
16 ปีขึ้นไป	3.8737				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) พบว่า

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.4958

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.4478

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.3682 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5.3

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ทุกกลุ่มประสบการณ์ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มประสบการณ์ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก	0.411	3	396	0.745

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.745 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้น จึงใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ

ตาราง 32 ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ F-Test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	12.272	3	4.091	8.282	0.000
	ภายในกลุ่มรวม	195.585	396	0.494		
		207.857	399			

จากตาราง 32 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีพนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มประสบการณ์ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 33 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือ			
		เท่ากับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.5119	3.5206	3.6944	3.9899
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.5119	-	-0.0087 (0.920)	-0.1825 (0.105)	-0.4780(*) (0.000)
6 – 10 ปี	3.5206		-	-0.1739 (0.102)	-0.4693(*) (0.000)
11 – 15 ปี	3.6944			-	-0.2955(*) (0.019)
16 ปีขึ้นไป	3.9899				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) พบว่า

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.4780

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.4693

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.2955

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เป็นการทดสอบที่ใช้สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.525	0.155		9.857	0.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(b_1)	0.187	0.070	0.202	2.668	0.008
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(b_2)	0.185	0.066	0.205	2.823	0.005
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(b_3)	0.041	0.076	0.043	0.539	0.590
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(b_4)	0.139	0.067	0.147	2.077	0.038
r = 0.537(a)		Adjusted R ² = 0.281		F = 40.075	
R ² = 0.289		SE = 0.62373		Sig = 0.000(a)	

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ Standardized Beta พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (b_2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (b_1) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (b_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.205, 0.202 และ 0.147 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการวิเคราะห์ค่า Unstandardized (b) สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.525 + 0.187 b_1 + 0.185 b_2 + 0.139 b_4$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร

b_1 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

b_2 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

b_4 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อผู้นำมีระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 0.187 หน่วย เมื่อผู้นำมีระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย และเมื่อผู้นำมีระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 0.139 หน่วย

ค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.281 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ในสมการนี้สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 28.1

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เป็นการทดสอบที่ใช้สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 7.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 7.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 7.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Unstandardizes (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.237	0.135		9.150	0.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์(b ₁)	0.214	0.061	0.236	3.501	0.001
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (b ₂)	0.205	0.057	0.232	3.575	0.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (b ₃)	0.026	0.066	0.028	0.392	0.695
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล(b ₄)	0.218	0.058	0.235	3.726	0.000
r = 0.658(a)		Adjusted R ² = 0.427		F = 75.396	
R ² = 0.433		SE = 0.54527		Sig = 0.000(a)	

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ Standardized Beta พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (b₁) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก
บุคคล (b₄) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (b₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.236, 0.235
และ 0.232 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการวิเคราะห์ค่า Unstandardized (b) สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.237 + 0.214 b_1 + 0.205 b_2 + 0.218 b_4$$

เมื่อ	Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร
b ₁	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	
b ₂	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	
b ₄	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อผู้นำมีระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย เมื่อผู้นำมีระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 0.205 หน่วย และเมื่อผู้นำมีระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 0.218 หน่วย

ค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.427 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ในสมการนี้สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 42.7

สมมติฐานที่ 8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เป็นการทดสอบที่ใช้สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 8.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 8.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 8.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 8.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ด้วยสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์
ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	Unstandardizes (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.550	0.144		10.743	0.000
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์(b ₁)	0.244	0.065	0.269	3.738	0.000
ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ(b ₂)	0.123	0.061	0.139	2.006	0.045
ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา(b ₃)	0.103	0.071	0.109	1.454	0.147
ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล(b ₄)	0.135	0.062	0.146	2.169	0.031
r = 0.597(a)		Adjusted R ² = 0.350		F = 54.784	
R ² = 0.357		SE = 0.58177		Sig = 0.000(a)	

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ Standardized Beta พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
บรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงใน
ทิศทางเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (b₁) ด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล (b₄) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (b₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
เท่ากับ 0.269, 0.146 และ 0.139 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการวิเคราะห์ค่า Unstandardized (b) สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.237 + 0.244 b_1 + 0.123 b_2 + 0.135 b_4$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

- b_1 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 b_2 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 b_4 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อผู้นำมีระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 0.244 หน่วย เมื่อผู้นำมีระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 0.123 หน่วย และเมื่อผู้นำมีระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 0.135 หน่วย

ค่า Adjusted R Square (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.350 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ในสมการนี้สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 35.0

ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			สถิติที่ใช้
	ด้านความ ต่อเนื่อง	ด้านความรู้สึก	ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม	
1.เพศ	x	x	x	T-Test
2.อายุ	√	√	√	One Way ANOVA
3.สถานภาพสมรส	√	x	x	T-Test
4.ระดับการศึกษา	x	√	√	T-Test
5.ประสบการณ์ทำงาน	√	√	√	One Way ANOVA

ตาราง 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ความผูกพันต่อองค์กร			สถิติที่ใช้
	ด้านความ ต่อเนื่อง	ด้านความรู้สึก	ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม	
1.การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	√	√	√	Multiple Regression
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	√	√	√	Multiple Regression
3.การกระตุ้นทางปัญญา	x	x	x	Multiple Regression
4.การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	√	√	√	Multiple Regression

หมายเหตุ: เครื่องหมาย √ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 เครื่องหมาย x หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจนำไปพัฒนา และมีข้อเสนอแนะนำไปใช้ในการปรับปรุง เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กร ตลอดจนการนำไปพัฒนาและปรับปรุงยุทธวิธีในการบริหารบุคคลากรตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาวิจัย ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลากรภายในองค์กร
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้ในอนาคต

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4.ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5.ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

6.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

7.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

8.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคคลทั่วไปทั้งเพศชายและหญิง ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร และมีอายุ 21 - 60 ปี ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคคลทั่วไปทั้งเพศชาย และหญิง ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร และมีอายุ 21- 60 ปี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (Sample Size) ในการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีสำหรับการศึกษา อีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากเพื่อสุ่มเขตการปกครองเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกพื้นที่ตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเจาะจงไปที่อาคารสำนักงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อเลือกกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลในแต่ละเขตพื้นที่ของเขตที่สุ่มจับฉลากได้ในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ครอบคลุมตามโครงสร้างของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choice) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุดจำนวน 5 ข้อ

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุในแต่ละอันตรภาคชั้นอยู่ช่วงละ 10 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุดเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 5 ประสบการณ์ทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงเวลาในแต่ละอันตรภาคชั้นอยู่ช่วงละ 5 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ข้อ โดยการให้คะแนนแบบ Likert (summary rating method: the likert scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ข้อ โดยการให้คะแนนแบบ Likert (summary rating method: the likert scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถาม ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย โดยสร้างเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการของพนักงานบริษัทเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ทำการตรวจสอบ
เสนอแนะ และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและมีความเหมาะสมของเนื้อหาจากนั้น
นำมาปรึกษากับอาจารย์คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด
เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณ
ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 125-126) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของ
ความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีความระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามี
ความเชื่อมั่นสูง ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.9517

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.8804

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.8880

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.9237

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7411

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8403

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8380

6. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างและหาความเชื่อมั่นแล้วมาเพื่อดำเนินการ
เก็บกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และชี้แจง
ให้กับผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม
จากนั้นรอเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อแยกแบบสอบถามฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์
3. การประมวลข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถาม มาวิเคราะห์สถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ได้แก่

1. สถิติ t-Test ใช้หาความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ, ข้อที่ 3 ด้านสถานภาพสมรสและข้อที่ 4 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด
2. สถิติ F-Test แบบการวิเคราะห์ (One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านอายุและข้อที่ 5 ด้านประสบการณ์ทำงาน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการ

ทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร

3. สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์สมการของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกัน สำหรับตัวแปรอิสระ 2 ตัว หรือตัวแปรที่มากกว่าสองตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในสมการ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6-8

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน พบว่า

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 เพศชาย มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ส่วน ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อายุ 21 - 30 ปี มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 อายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 อายุ 51 - 60 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมามีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และ ระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พนักงานมีความคิดเห็นว่าผู้นำองค์กรของตนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่อยู่ในระดับมาก คือ การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำ การเป็นที่เคารพนับถือจากบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.48, 3.45, 3.43 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

พนักงานมีความคิดเห็นว่าผู้นำองค์กรของตนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่อยู่ในระดับมาก คือ การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การแสดงให้เห็นถึงมุมมองที่ดีเกี่ยวกับตนเองและองค์กร การจัดหางานที่เหมาะสมกับผู้ตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.26 ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นว่าผู้นำองค์กรของตนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่อยู่ในระดับมาก คือ การคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง การกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล การยอมรับความคิดเห็นของผู้ตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.49, 3.44, 3.42 ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นว่าผู้นำองค์กรของตนมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่อยู่ในระดับมาก คือ การทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.34 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องที่อยู่ในระดับมากมีข้อเดียว คือ การตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ แนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว การไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.24 ตามลำดับ

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ การรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 3.51 และ 3.46 ตามลำดับ

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรต้องปฏิบัติ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเพราะเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.62 และ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**ไม่**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**ไม่**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**ไม่**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 2.1 อายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 2.2 อายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 2.3 อายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 3 สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3.1 สถานภาพสมรสโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่และสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 3.2 สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่และสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 3.3 สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่และสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 4 ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 4.2 ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 4.3 ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 5 ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 5.1 ประสบการณ์ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 5.2 ประสบการณ์ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 5.3 ประสบการณ์ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานข้อที่ 6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง**ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

สมมติฐานที่ 8.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า

อายุ ของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกและ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีหรือน้อยกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากมีความต้องการรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพื่อความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรฉัตร สรณานนทร (2545) ที่กล่าวว่า พนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชียที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพสมรส ของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันต้องการความมั่นคงในงานเพื่อรักษาสถานภาพทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพร เบญจาทิกุล (2540) ที่พบว่าสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยการวิจัยของระพีพรพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ระดับการศึกษา ของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรีเนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการยอมรับทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ที่พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ประสบการณ์ทำงาน ของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกและ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานนานกว่ามักจะได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่าก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐาภา ประเสริฐทรง (2541) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องโดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.205, 0.202 และ 0.147 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป โดยมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ได้ศึกษาเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้นำได้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.236, 0.235 และ 0.232 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะแสดงออกในรูปของความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร รู้สึกว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ได้ศึกษาเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.269, 0.146 และ 0.139 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ได้ศึกษาเรื่องผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกกลุ่ม ทุกระดับ เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

อายุ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี เนื่องจากเป็นพนักงานที่มีอายุมากมีความต้องการรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ดังนั้น องค์กรควรเอาใจใส่พนักงานที่อายุมาก ควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆที่ดีให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้พนักงานนำมาปรับใช้ในการทำงาน และมีกิจกรรมต่างๆที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร

สถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อาจจะมีลูกและครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูและรับผิดชอบ ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อาจจะได้คิดถึงความมั่นคงในอาชีพและชีวิตในอนาคตมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดแนะแนวให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในอาชีพและชีวิตในระยะยาวเพื่อให้พนักงานต้องการรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากปัจจุบันงานส่วนใหญ่จะรับบุคคลเข้าทำงานขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีจึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการการยอมรับทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้น องค์กรจึงควรมีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและพนักงานทุกระดับ และทำให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในอาชีพและชีวิตต่อไปในอนาคต

ประสบการณ์ทำงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 16 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานจะมีความเข้าใจในงานและมีการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ดีกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้เข้าใจในบทบาท หน้าที่ และแนะนำวิธีการปรับตัวต่างๆให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ดังนั้น องค์กรต้องเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละด้าน อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยผู้บริหารต้องให้ความสนใจและส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรและสื่อสารให้พนักงานยอมรับในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทีมและสร้างทีมงานในการปฏิบัติงาน มีการให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดี มีการสื่อสารโดยตรงกับพนักงานแต่ละคนในด้านข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอและมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนเหมาะสมกับความสามารถของพนักงานแต่ละคน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความเข้าใจในลักษณะของผู้ตามแต่ละคน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3.จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาในประเทศไทย อาจไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจนเท่าใดนัก

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเฉพาะกลุ่มที่มีอายุในช่วง 31- 40 ปีและมีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในกลุ่มดังกล่าวน่าจะมีความมุงอนาคตระดับสูงซึ่งอาจสามารถหาตัวพหุากรณ์ที่ดีที่สามารถทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรได้ยาวนานขึ้น
2. การบริหารงานในปัจจุบันถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่กับองค์กรได้นานและทำประโยชน์ให้กับองค์กรมานาน ดังนั้นในกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปและมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป ควรมีการชี้แนะหรือส่งเสริมในแนวรุกแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจังในการทำผลงานเพื่อให้สามารถมีผลงานในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในอนาคต
3. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มากขึ้น ผู้วิจัย ขอเสนอการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือควรใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่นๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น





บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัสศรี ไกรนที. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. วิทยานิพนธ์ (ศ.ม.) สาขาวิทยาการแนะแนว. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชีวิน อ่อนละอ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เอกชน ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.
- ดวงรัตน์ จินตชาติ. (2546). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานองค์การคำครุสภา ศึกษาเฉพาะภาคการค้า*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธาและความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะพงษ์ วรรณกุลพงศ์. (2553). *การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำ: กรณีศึกษา บริษัท ยูนิซีดี มาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปรินต์งานพิมพ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น จังหวัดลำพูน. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม. วารสารวิชาการราชภัฏตะวันตก ปีที่: 3 ฉบับที่: 1, 118-133.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวงและผลการดำเนินงานของการประสานนครหลวง. สารนิพนธ์ บธม. (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินต์งานพิมพ์สาส์นดุสิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดี ชูกาล. (2540). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วรวัฒน์ แสงน้อยอ่อน. (2551). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. บทความวิชาการผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ฉบับปรับปรุง). (ออนไลน์).
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 1(4) กุมภาพันธ์ – มีนาคม.

- วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียน*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริชาติ คุ่มสุวรรณ. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:
<http://www.isankosol.ac.th> (20 มกราคม 2554).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สกา สำนวน. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่ม*
สมบูรณ์. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวิวัฒน์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)*
กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวรีฟายเออร์ จำกัด (มหาชน). วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2554). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:
<http://www.suthep.cru.in.th/>
- สุนีย์ เวชพราหมณ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อ*
องค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2532). *ผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพัน*
ต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. จุฬาริทัศน์. 32-34.
- อมรรัตน์ บำรุงผล. (2553). *ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรกรณีการควบรวมกิจการ บริษัท*
มอริ เซอิกิ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรนัทร ศรีญาณธนาวุธ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษา*
สถาบันคีนันแห่งเอเชีย. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุไรพร วงศ์ใหญ่. (2553). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทคอม-ลิงค์ (จำกัด)*. ปรินญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Angle, H.L. and J.L. Perry. (1981, March). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. Administrative Science Quarterly. 26: 1-14.

Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1990). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press, Inc.

Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. New York: Addison-Wesley Publishing Company.

Buchanan II, B. (1974, March). *Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations*. Administrative Science Quarterly. 19: 533.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Eisenberger, R., and others. (1991) *Perceived Organizational Support and Employee*. New York : John Wiley & Sons.

Harzberg, Frederick and other. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

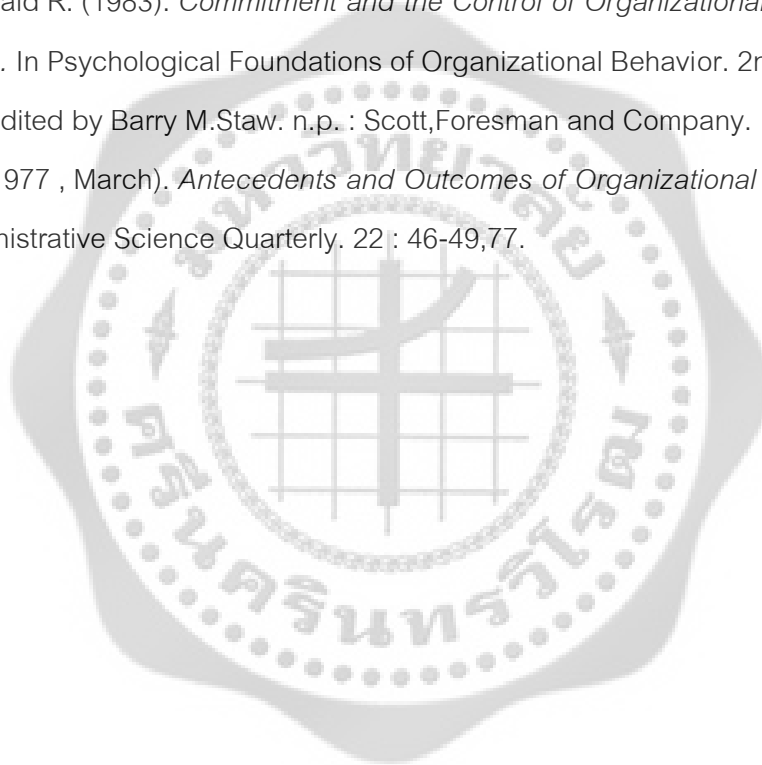
Hewitt Associates. (2005). *Employee Engagement* (Online). Retrieved January 17, 2006 from <http://www.hewitt.com>.

March, R. and H. Mannari. (1977 , March). *Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study*. Administrative Science Quarterly. 22: 58.

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.

Mowday, R., Steers, R., and Porter, L. (1979). *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior. 14: 224-247.

- Mowday, R. Steers R.M. and L. Porter. (1982). *Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment. Absentecism and Turnover*. New York: Academy Prees.
- Mushinsky, Paul M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*. California: Brooks/Cole.
- Porter, L.W. (1974, December). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians*. Journal of Applied Psychology. 59: 603-609.
- Salancik, Gerald R. (1983). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belife*. In Psychological Foundations of Organizational Behavior. 2nd ed.pp.202-207 Edited by Barry M.Staw. n.p. : Scott,Foresman and Company.
- Steer, R.M. (1977 , March). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. 22 : 46-49,77.







ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1.ดร.พนิต กุลศิริ	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2.ผศ.ดร.กาญจน์ระวี อนันต์จักรกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3.ดร.มนู ถิ่นะวงศ์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/๐8๙๐

วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนงนุช คงทวีฉัตร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล และอาจารย์ ดร.มนู สันะวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนงนุช คงทวีฉัตร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-489-0480



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้แก่ผู้สนใจนำข้อมูลไปปรับปรุงตลอดจนเสริมสร้างยุทธวิธีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร จึงขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด และผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มา ณ โอกาสนี้

ทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ โดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ติดต่อผู้วิจัย โทร. 089-4890480

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุ ☐ 1. 21 - 30 ปี ☐ 2. 31 - 40 ปี
☐ 3. 41 - 50 ปี ☐ 4. 51 - 60 ปี
3. สถานภาพสมรส ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
☐ 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประสบการณ์ทำงาน ☐ 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ☐ 2. 6 ปี - 10 ปี
☐ 3. 11 ปี - 15 ปี ☐ 4. 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ผู้นำของท่านมีลักษณะดังต่อไปนี้ในระดับใด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. ผู้นำของท่านประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับท่าน					
2. ผู้นำของท่านเป็นที่เคารพนับถือจากบุคคลอื่น					
3. ท่านเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำของท่าน					
4. ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์					
5. ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง					
การสร้างแรงบันดาลใจ					
6. ผู้นำของท่านได้จัดหางานที่เหมาะสมกับผู้ตาม					
7. ผู้นำของท่านแสดงให้เห็นถึงมุมมองที่ดีเกี่ยวกับตนเองและองค์กร					
8. ผู้นำของท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
การกระตุ้นทางปัญญา					
9. ผู้นำของท่านมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
10. ผู้นำของท่านมีการกระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดและเหตุผล					
11. ผู้นำของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
12. ผู้นำของท่านมีส่วนสำคัญในการพัฒนาความสามารถของท่านในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
13. ผู้นำของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ					
14. ผู้นำของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน					
15. ผู้นำของท่านมีการสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง					
1. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร					
3. ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว					
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก					
4. ท่านรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
5. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กร					
6. ท่านมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร					
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
7. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
8. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเพราะท่านเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น					
9. ท่านจะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพราะท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรต้องปฏิบัติ					

ขอขอบคุณทุกท่านให้มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวนนุช คงทวีฉัตร
 วันเดือนปีเกิด 24 มิถุนายน พ.ศ.2523
 สถานที่เกิด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 ที่อยู่ปัจจุบัน 45/246 หมู่บ้านพงษ์ศิริชัย 4 ซอยเพชรเกษม 81 ถนนเพชรเกษม
 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน แผนกบัญชี บริษัทหลุยส์ วิตตอง (ไทยแลนด์) จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการบัญชี
 จากมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
 พ.ศ. 2555 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาการจัดการ
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

