

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

จันจิราภรณ์ ปานยินดี^{1*} สมพร ปานยินดี² และประภัสรา คงสาธิตพร³

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²สาขาวิชาการจัดการทั่วไปและการประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

³สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม

*janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ 3) ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม จำนวน 392 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 2) ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 3) ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม การวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

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

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

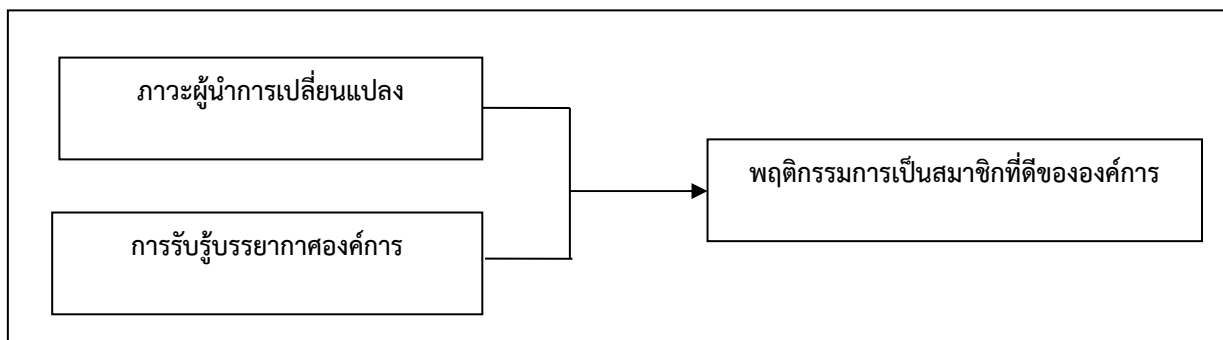
1. บทนำ

ปี 2562 กลุ่มการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปหรือเครื่องแต่งกายยังคงมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยจะขยายตัวที่ร้อยละ 3.28 จากปี 2561 โดยเฉพาะเสื้อผ้าแฟชั่น ทั้งนี้การขายสินค้าออนไลน์มีส่วนสำคัญทำให้มีการสั่งซื้อสินค้าจากภายในประเทศและต่างประเทศ (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก ธนาคารออมสิน, 2561) ในทางตรงกันข้ามข้อจำกัดที่สำคัญของการประกอบธุรกิจเสื้อผ้าสำเร็จรูปคือการขาดแคลนแรงงาน และอัตราค่าแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับอัตราค่าแรงงานกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการผลิตสินค้าที่มีขนาดการผลิตที่เล็กกลง และการผลิตที่ต้องมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ปัจจัยเหล่านี้ทำให้องค์การมีต้นทุนการผลิตสูง หากองค์กรไม่มีการปรับตัวอาจจะส่งผลให้ต้องปิดกิจการได้ (ธนาคารกรุงเทพ, 2561) ดังนั้นพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยองค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กล่าวคือ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและทำสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ แต่เป็นประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร โดยทำด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Nasra & Heilbrunn, 2016: 380-396; อิศรัญ รินไธสง และอิศเรศ ศันสนีย์วิทย์กุล, 2561: 135-148) ขณะที่การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (รพีพัฒน์ ศรีศิลารักษ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559: 61-83; วราพร เจริญสมบูรณ์นิติ, 2560: 158-167) นอกจากนี้ภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Wibisono, Sule, Effendi & Asep, 2016: 128-133; ทิวาพร รังงาม และ สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2559: 125-147) ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

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

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

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

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

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

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

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

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

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยของ พิมพ์พรรณ พรบุญภาโรจน์ และอรวิสา สำรอง (2560: 98-108) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560: 1643-1660) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

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

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

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยหลัก และการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

5. วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

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

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

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

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

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

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

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

6. ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

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

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

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

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

ส่วนที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์การ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศ

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

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

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

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

จากตาราง 3 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34

ส่วนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร	พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ				
	B	SE _b	β	T	P-value(sig)
ค่าคงที่	.667	.139		4.813	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.269	.037	.285	7.239	.000
การรับรู้บรรยากาศองค์การ	.590	.039	.595	15.116	.000

R =.813 R Square =.661 Adjusted R Square = .659

จากตาราง 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.285 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.595 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 66.1

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์พรรณ พรบุญภาโรจน์ และอริสา สำรอง (2560: 98-108) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ สุดารัตน์ พิมพ์รัตนกานต์ เณลิมาชัย กิตติศักดิ์นาวัน และนลินณัฐ ตีสวัสดิ์ (2560: 1643-1660) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

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

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

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nasra & Heilbrunn (2016: 380-396); อิศรัญญา รินไธสง และอิศเรศ คันสนีย์วิทย์กุล (2561: 135-148) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขณะที่ผลการวิจัยของ รพีพัฒน์ ศรีศิลารักษ์ และประสพชัย พสุนนท์; วราพร เจริญสมบูรณ์นิติ. (2560: 158-167) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ Wibisono, Sule, Effendi & Asep (2016: 128-133); ทิวาพร รักษาม และ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2559: 125-147) พบว่าภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

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

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

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

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

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

9. เอกสารอ้างอิง

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

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

จันจิราภรณ์ ปานยินดี จิราวรรณ คงคล้าย และวิโรจน์ เจริญศักดิ์. (2559). “ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจริยธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.” **วารสารปัญญาภิวัฒน์**, 8 (พิเศษ), 156-171.

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิตพอยน์จำกัด**. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

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

อิสรภาพ สาลี. (2556). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับการ
แลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทมหาชน. วิทยาศาสตร์บัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอมวิภา รอดวินิจ. 2558. รูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลอีสาน.

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

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

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

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

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