

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

Transformational Leadership and Job Satisfaction Affecting to Organizational
Commitment of Employees in a Canned Fish Company
in Nakhon Pathom Province

เจนจิรา เจริญผล¹ มัทนา แสงทอง¹ จันจิราภรณ์ ปานยินดี^{1*} และวราญา ทองอ่อน¹

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับความพึงพอใจในการทำงาน 3) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 341 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอย ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.35)
2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.27)
3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.43)
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research were to study 1) transformational leadership level 2) job satisfaction level 3) organizational commitment level and 4) transformational leadership and job satisfaction affecting to organizational commitment of employees in a canned fish company in Nakhon Pathom province. The sample was 341 employees in a canned fish company in Nakhon Pathom province . The data was analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and regression analysis.

- 1. Transformational leadership was at the high level (Mean = 3.93, S.D. = 0.35).*
- 2. Job satisfaction was at the high level (Mean = 3.87, S.D. = 0.27).*
- 3. Organizational commitment was at the high level (Mean = 3.95, S.D. = 0.43)*
- 4. Transformational leadership and job satisfaction affecting to organizational commitment.*

Keywords: transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment

1. บทนำ

ยุคปัจจุบันผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดจะส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกล่าวไว้ว่าผู้นำจะต้องเป็นได้มากกว่าการเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individual consideration) โดยผู้นำสามารถที่จะเปลี่ยนแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานได้เกินกว่าที่คาดหวังไว้ (สฤกษ์ ขวัญเมือง, 2559: 1-2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (สฤกษ์ ขวัญเมือง, 2559: 69-73) รวมทั้งความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (บุญศรี สันติธรรม, 2559: 119-130) โดยเฉพาะความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555: 64-67,83) นอกจากนี้ผลการวิจัยของรัตนพล อุปฐานา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก (2559: 39-51) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีระยุทธ เมฆประสาธ (2559: 81-96) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้บริษัทผลิตปลากระป๋องจำเป็นต้องใช้กำลังแรงงานเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการผลิต แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคืออัตราการลาออกจากงานสูง ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บริษัทสามารถลดอัตราการลาออกจากงานได้ รวมทั้งทำให้บริษัทสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าคณะผู้จัดทำจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

3. ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความพยายามของผู้นำในการทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกนับถือไว้วางใจ จงรักภักดีในตัวผู้นำเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพิ่มระดับความพยายามในตนเองให้สูงขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทัศนคติร่วมกัน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน (สฤกษ์ ขวัญเมือง, 2559: 41-42; จารุวรรณ บุญพรมา และขวัญฤดี ตันตระบัณฑิตย์, 2561: 1453-1454)

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (สฤกษ์ ขวัญเมือง, 2559: 41-42; จารุวรรณ บุญพรมาและขวัญฤดี ตันตระบัณฑิตย์, 2561: 1453-1454)

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ทางบวกต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงถึงความพอใจ (ฉันทฐา กรีหิรัญ, 2550: 6-7; กฤษฎา น่วมจิต, 2558:15)

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว (ฉันทฐา กรีหิรัญ, 2550: 6-7; กฤษฎา น่วมจิต, 2558: 15)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานจะมีความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีความกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (สุกฤษ ขวัญเมือง, 2559: 43-44; โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556: 6)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (สุกฤษ ขวัญเมือง, 2559: 43-44; โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556: 6)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยของสุกฤษ ขวัญเมือง (2559: 69-73) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ผลการวิจัยของจรรุวรรณ บุญพรมาและขวัญฤดี ตันตระบัณฑิต (2561: 1450-1466) พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

ผลการวิจัยของกฤษฎา น่วมจิต (2558: 70) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยของณฤมล ผุยมูลตรี และศิริจิต สุนันตี (2554: 222-232) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ผลการวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556: 53) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

ผลการวิจัยของธีระยุทธ เมฆประสาท (2559: 81-96) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของปญุชร์สมิ์ สังข์เอี่ยม (2559: 119-130) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 64-67,83) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของรัตนพล อุปฐานา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก (2559: 39-51) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 2,300 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience random sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานให้ฝ่ายบุคคลช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน โดยแจกแบบสอบถามไปยังฝ่ายต่าง ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงพัฒนามาจากสุกฤษ ขวัญเมือง (2559: 89-90) แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานพัฒนามาจากกฤษฎา น่วมจิตร (2558: 82-84) และอุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 96-97) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรพัฒนามาจากโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556: 45) และสุกฤษ ขวัญเมือง (2559: 93) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รวมข้อคำถาม 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกลึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว รวมข้อคำถาม 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมข้อคำถาม 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และ ทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.83 - 0.90 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. การวิเคราะห์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใช้การวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis) แบบ Enter

5. ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตปลากระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 อายุ 21-23 ปีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ระดับการศึกษาต่ำปริญญาตรีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Mean	S.D.	ความหมาย
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.95	0.46	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.91	0.47	มาก
ด้านการกระตุ้นทักษะทางปัญญา	3.93	0.43	มาก
ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล	3.92	0.46	มาก
ภาพรวม	3.93	0.35	มาก

ผลการศึกษาในตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	Mean	S.D.	ความหมาย
ด้านความรู้สึกรัก	3.87	0.49	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88	0.47	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.43	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.85	0.41	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	3.90	0.42	มาก
ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว	3.87	0.48	มาก
ภาพรวม	3.87	0.27	มาก

ผลการศึกษาในตาราง 2 พบว่าความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ความหมาย
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.98	0.44	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.90	0.61	มาก
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.96	0.47	มาก
ภาพรวม	3.95	0.43	มาก

ผลการศึกษาในตาราง 3 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

ส่วนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE _b	β	T	P-value(sig)
ค่าคงที่	1.342	.316		4.252**	.00
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.248	.070	.206	3.549**	.00
ความพึงพอใจในการทำงาน	.422	.091	.269	4.640**	.00

R =0.414 R Square =0.172 Adjusted R Square =0.167

**P<0.01

ผลการศึกษาในตาราง 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทผลิตปลาทูกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.206 ความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.269 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 17.2

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกฤษ ขวัญเมือง (2559:69-73); จารุวรรณ บุญพรมมาและขวัญฤดี ตันตระบัณฑิตย์ (2561: 1450-1466) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของจารุวรรณ บุญพรมมา และขวัญฤดี ตันตระบัณฑิตย์ (2561: 1450-1466); กฤษฎา น่วมจิตร (2558: 70); อุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 64-67,83) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
3. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556: 53); อุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 64-67,83) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกฤษ ขวัญเมือง (2559:69-73) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ขณะที่ผลการวิจัยของบุญศรีสมิ์ สังข์เอี่ยม (2559: 119-130) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 64-67,83) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของธีระยุทธ เมฆประสาท (2559: 81-96); รัตนพล อุปฐานา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก (2559: 39-51) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมอบหมายงานที่ทำด้วยสิ่งใหม่ ๆ ให้ทันสมัยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างแข็งขันและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรเอาใจใส่พนักงานและคิดบวกเสมอ
3. ผู้บริหารควรแสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้พนักงานนั้นปฏิบัติตาม และเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร
4. องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นผู้นำและรู้สึกพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทำให้องค์กรน่าอยู่และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

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

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

กฤษฎา น่วมจิตร . (2558). **ภาวะผู้นำความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จารุวรรณ บุญพรมมา และขวัญฤดี ตันตระบัณฑิตย์. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงาน ของนักบัญชี สำนักงานบัญชี ในจังหวัดขอนแก่น.” *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11 (1), 1450-1466.

- ณัฐธา กรีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระยุทธ เมฆประสาท. (2559). “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศ ญี่ปุ่นในประเทศไทย.” วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 6 (พิเศษ), 81-96.
- นฤมล มุยมูลตรี และศิริจิต สุนันต์ะ. (2554). “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสปาในกรุงเทพมหานคร.” วารสาร ศิลปการศึกษาศาสตรวิจัย, 3 (1-2), 222-232.
- บุญชูธรรม สัจเจียม. (2559). “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์, 6 (3), 119-130.
- รัตนพล อุภูานา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชุสนุก. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน).” วารสารปัญญาภิวัฒน์, 8 (พิเศษ), 39-51.
- สุกฤษฎี ขวัญเมือง. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม แปรรูปโครงสร้างเหล็ก. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3 rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.