

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION CULTURE AFFECTING
TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF PROVINCIAL ELECTRICITY
AUTHORITY PERSONNEL IN SAKON NAKHON PROVINCE AREA

ธนพัฒน์ มาลัยกรอง¹, ละมัย ร่มเย็น²
Thanaphat Malaikrong¹, Lamai Romyen²

^{1,2}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2}Major of Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajbhat University
Corresponding author E-mail: sianboom@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร 3) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) วัฒนธรรมองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) 2) ตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.90 ($R^{2Ad} = .499$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = .330$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta = .159$) ยกเว้นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.80 ($R^{2Ad} = .478$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.458$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.190$) ยกเว้น วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; วัฒนธรรมองค์การ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ; การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Abstract

The purposes of this research were to study 1) To study the level of transformational leadership Organizational Culture and Organizational Membership Behaviors of Provincial Electricity Authority Personnel in Sakon Nakhon Province 2) To study the influence of transformational leadership on good membership behavior of the Provincial Electricity Authority Personnel Organization in Sakon Nakhon Province. 3) To study the influence of organizational culture on good membership behavior of PEA Personnel Organization in Sakon Nakhon Province. The sample group was Personnel under the Provincial Electricity Authority, Sakon Nakhon Province, totaling 216 persons were stratified sampling using a questionnaire as a tool for data collection. and the statistics used to analyze the data were frequency Percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. The research revealed these results: 1) Transformative Leadership of Provincial Electricity Authority Executives in Sakon Nakhon Province Overall, the organizational culture of the Provincial Electricity Authority in Sakon Nakhon Province was at a high level ($\bar{X} = 4.20$). The overall level was at a high level ($\bar{X} = 4.01$) and good organizational membership behavior of PEA personnel in Sakon Nakhon Province. Overall, it was at a high level ($\bar{X} = 3.90$). 2) The variables of transformational leadership could jointly predict the level of good organizational membership behavior of PEA personnel in the area. Sakon Nakhon Province was 49.90% ($R^2_{Adj}=.499$) with a statistical significance at the .05 level. Considering the subcomponents, cognitive stimulation ($\beta=.330$) and motivational stimulation ($\beta=.159$) were excluded for ideological influence. and taking into account individuality 3) Organizational culture variables could jointly predict the level of good organizational membership behavior of PEA personnel in Sakon Nakhon Province at 47.80 percent ($R^2_{Adj}=.478$) with statistical significance at the .05 level when considering the sub-components. It was found that the unified culture ($\beta=.458$) and the communal culture ($\beta=.190$) except the adaptive culture and mission culture.

Keywords: Transformational leadership; Organizational culture; Organizational citizenship behavior; Provincial electricity authority



บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนนั้น พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การถือได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ มีการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์การได้กำหนดไว้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี เรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า “พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ” (Organizational Citizenship Behavior : OCB) พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะช่วยสร้างทุนทางสังคมและมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การได้และยังสามารถพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อีกด้วย (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 55)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติแต่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ (Organ, 1988, p. 157-164) เป็นพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการภายในองค์การก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถดำเนินการไปได้ อย่างราบรื่น (Lepine, Erez, and Johnson, 2002, หน้า 136) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) (Organ, 1988, p.125) การเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ โดย สิริอร วิชชาวุธ (2549, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของสิ่งเร้า คือ สิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น วัตถุประสงค์ของ สำนักงาน และสิ่งแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรม เช่น บุคคลอื่น ค่านิยม ระบบการปกครอง โดยสิ่งแวดล้อมเหล่านี้จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรโดยตรงเมื่อสิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน

องค์การหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจมักให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การและการมีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลที่ตามมาคือทำให้องค์การมีวัฒนธรรมที่ดีและเข้มแข็ง และจะกลายเป็นกฎเกณฑ์ บรรทัดฐานให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกันจนเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ โดยเฉพาะองค์การภาคธุรกิจเกี่ยวกับงานบริการนั้น ได้มุ่งเน้นการสร้าง “วัฒนธรรมการให้บริการ” ที่ให้ความสำคัญกับการตอบสนองลูกค้า องค์การจึงต้องเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในงานบริการ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ามากขึ้น ทำให้องค์การธุรกิจเหล่านั้นประสบความสำเร็จและสามารถยืนหยัดสร้างรากฐานที่มั่นคงมาได้จนถึงทุกวันนี้ ความสำเร็จขององค์การเหล่านั้นสามารถวัดได้จาก “ผลการดำเนินงาน” หรือ “ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน” ขององค์การ มีผลงานวิจัยมากมายที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการบริหารงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขัน เช่น David Parker (2007, p. 181) ได้ศึกษาพบว่า มีงานวิจัยอีกส่วนหนึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของ “วัฒนธรรมองค์การ” “การบริหารผลงานองค์การ” และ “ประสิทธิภาพ” ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ จึงทำให้งานวิจัยที่จะศึกษาต่อไปนี้ได้รับการสนับสนุนว่า

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การและมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน

นอกจาก “วัฒนธรรมองค์การ” ที่ทำให้องค์การในหน่วยงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และองค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้แล้ว ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหาร เพราะผู้นำมีความสำคัญสำหรับองค์การเพราะเป็นผู้นำพาองค์การสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศให้กับองค์การ ซึ่งในภาพรวมแล้ว ผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวและสร้างอิทธิพลต่อคนผ่านสายสัมพันธ์อันดีและการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (พัชรา วาณิชขนิณ, 2560, หน้า 33) โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่มีพฤติกรรมเช่นนี้จะมีอิทธิพลในเชิงแบบอย่าง หรือบทบาทอยู่ในอุดมคติของผู้ตาม (Idealized Influence) มีการกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) มีการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจและทุ่มเทการทำงานให้กับผู้นำด้วยความเต็มใจ (Avolio, 1999; Bass & Avolio, 1990, p. 86) นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นปัจจัยสำคัญทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการมีวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้นำหรือผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการที่จะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนเพื่อให้องค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี (เรียมใจ คุณสมบัติ, 2554, หน้า 4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ นอกจากจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้แล้ว ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และเป้าหมายขององค์การ หรือคุณสมบัติที่บ่งชี้จุดแข็งที่บุคลากรปรารถนาจะ อยู่ร่วมกันกับองค์การ เนื่องจากสมาชิกทุกคนต่างมีข้อผูกพันต่อองค์การและเป้าหมาย ขององค์การอย่างเหนียวแน่น โดยองค์การและบุคลากรจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ขณะเดียวกันความผูกพันภายในองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตนของคน ในองค์การ ซึ่งจะแสดงในรูปของโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การ ที่เปรียบเสมือนร่างกายและจิตใจขององค์การ และมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น (มัลลิกา ต้นสอน, 2546 : 74) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์การในลักษณะการยอมรับนโยบายการบริหารขององค์การ หากสมาชิกไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ ในด้านทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจ การตัดสินใจลาออก หรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการทำงานของบุคคลในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ (Mowday Steer and Porter, 1982 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 22) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะการที่ผู้บริหาร มีความผูกพันย่อมแสดงว่ามีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานประสบผลสำเร็จ การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นอาจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์การ ได้รับความสนใจศึกษากันอย่างมาก เนื่องจากมีอิทธิพลหรือผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในหลายประการ

กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทุ่มเทกับงาน มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความเกี่ยวข้องในการทำงานสูง มีความพยายามในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์การ (ประทุม ฤกษ์กลาง, 2539, หน้า 37)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่บริการจำหน่ายไฟฟ้า แก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน คือ การปรับปรุง จัดหา และการบริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคงสม่ำเสมอรวดเร็วทันแก่ความต้องการในการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้าเพื่อให้ระบบไฟฟ้าที่ได้มาตรฐาน โดยให้ระบบไฟฟ้าที่สนองความต้องการของลูกค้าทุกประเภทอย่างพอเพียงและทั่วถึง ซึ่งจากพื้นที่การให้บริการดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำเป็นต้องมีพนักงานที่จะต้องคอยดูแลและให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก โดยที่พนักงานให้บริการประชาชนเหล่านี้ ปฏิบัติงานด้วยความอดทน อดทนและถือว่าเป็นงานหลักขององค์การ จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องคำนึงว่าจะทำอย่างไรให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานที่ใหม่ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้นั้น ซึ่งจากพื้นที่การให้บริการดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำเป็นต้องมีพนักงานที่จะต้องคอยดูแลและให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก โดยที่พนักงานให้บริการประชาชนเหล่านี้ ปฏิบัติงานด้วยความอดทน อดทนและถือว่าเป็นงานหลักขององค์การ ซึ่งหากพนักงานเหล่านี้ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ก็อาจจะทำให้การปฏิบัติงานไร้ประสิทธิภาพ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร, 2563, หน้า 6)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรก ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน ฉะนั้นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครจะต้องเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและภารกิจต่าง ๆ ได้ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จึงเกิดความสนใจที่จะทำวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อทดสอบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร หรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร และผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต โดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การเพื่อบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพให้คงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การตลอดไป เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

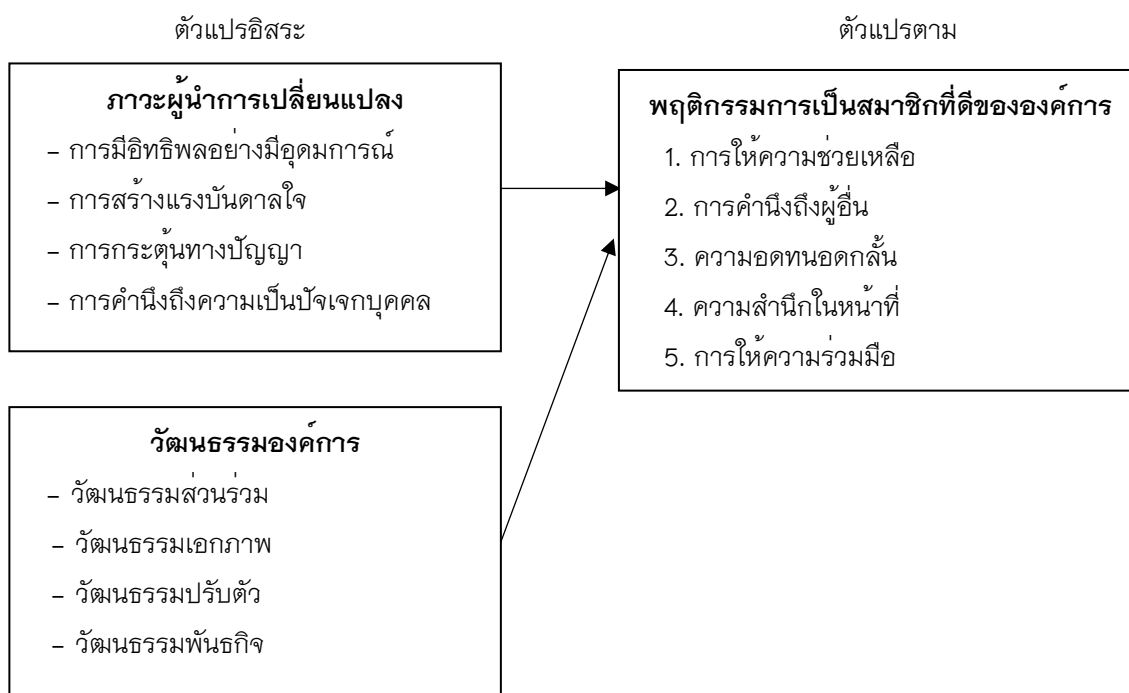


วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของ Bass (1985 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 126) 2) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990, หน้า 205 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์, 2553, หน้า 15) และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Organ (1988, p. 157-164) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 454 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร, 2563, หน้า 6)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556, หน้า 74) และจะทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form)

โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.399-0.851 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .888

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร และ 2) วัฒนธรรมองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร และ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร และ 2) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=216)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.37	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.43	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.15	0.47	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.24	0.36	มาก
รวม		4.20	0.28	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.12$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=216)

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนรวม	4.12	0.69	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	4.02	0.58	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.92	0.70	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	3.97	0.78	มาก
รวม		4.01	0.50	มาก

จากตาราง 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมส่วนรวม ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}=4.02$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X}=3.97$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X}=3.92$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=216)

ด้านที่	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การให้ความช่วยเหลือ	3.98	0.57	มาก
2	การคำนึงถึงผู้อื่น	3.77	0.89	มาก
3	ความอดทนอดกลั้น	3.69	0.49	มาก
4	ความสำนึกในหน้าที่	3.83	0.57	มาก
5	การให้ความร่วมมือ	4.12	0.42	มาก
รวม		3.90	0.41	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X}=4.12$) รองลงมาคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=3.98$) ด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X}=3.83$) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความอดทนอดกลั้น ($\bar{X}=3.69$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.444	.401		3.602	.000		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.030	.080	.027	.380	.704	.714	1.401
การสร้างแรงบันดาลใจ	.152	.064	.159	2.368	.019*	.823	1.215
การกระตุ้นทางปัญญา	.288	.064	.330	4.481	.000**	.687	1.455
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.119	.076	.104	1.574	.117	.856	1.168
R=463, R ² =.414, R ² Adj=.499, F=14.378, Sig=.000**							

จากตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.90 (R²Adj=.499) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา ($\beta=.330$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta=.159$) ยกเว้นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	2.890	.222		13.018	.000		
วัฒนธรรมส่วนรวม	.113	.047	.190	2.408	.017*	.613	1.630
วัฒนธรรมเอกภาพ	.323	.046	.458	6.956	.000**	.882	1.134
วัฒนธรรมปรับตัว	.042	.044	.073	.958	.339	.667	1.500
วัฒนธรรมพันธกิจ	.002	.045	.004	.051	.959	.527	1.898
R=440, R ² =.493, R ² Adj=.478, F=12.629, Sig=.000**							

จากตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.80 ($R^{2Ad}=.478$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.458$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.190$) ยกเว้นวัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

การอภิปรายผล

1. การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.90 ($R^{2Ad}=.499$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา ($\beta=.330$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta=.159$) จากผลการวิจัย อธิบายได้ว่า ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ยังมีการกระตุ้นทางปัญญามาก และมีการสร้างแรงบันดาลใจมาก จะทำให้บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มากขึ้นด้วย ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นสภาวะการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ ผลการวิจัยเช่นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีณี ศรีไมตรี (2562: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การของพนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (ภาคการผลิต) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิราภรณ์ ปานยิณี (2562: บทคัดย่อ) กรรต์น อยู่ประสิทธิ์ (2562: บทคัดย่อ) คงฤช วุฒิสุชีวะ (2563: บทคัดย่อ)

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร อาจเป็นเพราะว่าการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เกิดจากเหตุผลอื่น ๆ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นหลัก พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งพฤติกรรมที่



ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ มีการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำหรืองานที่องค์กรได้กำหนดไว้แล้วเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี เรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร” (Organizational Citizenship Behavior : OCB) พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะช่วยสร้างทุนทางสังคมและมีผลช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้และยังสามารถพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อีกด้วย การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติแต่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร (Organ, 1988 : 157-164) เป็นพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการภายในองค์กรก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น รวมทั้งบุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เนื่องมาจากการปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบริการประชาชน และพัฒนาบ้านเมือง ให้เจริญก้าวหน้า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรสามารถรวมกันพยากรณ์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.80 ($R^{2Ad}=.478$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta=.458$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta=.190$) จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ยังมีวัฒนธรรมเอกภาพมาก และมีวัฒนธรรมส่วนร่วมมาก จะทำให้บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มากขึ้นด้วย เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นนิสัยและความเคยชินและเป็นขนบธรรมเนียมของวิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่กำหนดรูปแบบพฤติกรรมของ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจในแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาความสัมพันธ์ของบุคคลากร ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในแง่ของปัญหาขององค์กรทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะมีอำนาจชักนำให้เกิดภาวะการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร คือการเรียนรู้ภาวะไร้ความสามารถ (Learned helplessness) ซึ่งเป็นสภาพทางจิตของบุคคลเมื่อเขาพบว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาได้ และถ้าได้รับการยืนยันจากประสบการณ์ตรงจะยิ่งทำให้เชื่อว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ และเป็นเหตุไปลดให้แรงจูงใจในการแก้ไขปัญหา นั้น กลายเป็นคนที่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เพื่อบรรลุสู่เป้าหมาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดจากค่านิยมที่ชัดเจนขององค์กรที่ทำให้พนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้จนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์การเป็นสิ่งที่ช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์การมีความภาคภูมิใจ รักและผูกพันในองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พฤติกรรมเหล่านี้มักเกิดจากวัฒนธรรมองค์การที่สะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การ เป็นตัวกำหนดความประพฤติในการทำงานของบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์การจะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจอีกเต็มกล้าคิด กล้าทำ รักและผูกพันในองค์การ เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ความสำเร็จขององค์การจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของหน่วยงาน แต่ความสนใจในการบริหารมักมุ่งไปที่แนวทางการปฏิบัติงานมากกว่า โดยแท้จริงแล้ววัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้องค์การขับเคลื่อนไปยังทิศทางที่คาดหวัง ปัจจุบันนักทฤษฎีองค์การจึงเริ่มหันมาให้ความสนใจเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นตัวแปรในการผลักดันไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่มิอาจพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรทุกด้าน รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ด้วย

ผลการวิจัยเช่นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ตีประทีป และคณะ (2560: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายหลังการควบรวมธนาคารจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารในองค์การ และการมอบอำนาจในองค์การที่ส่งผ่านความเครียดในบทบาทหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ การสื่อสารส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ และความเครียดในบทบาทหน้าที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งความเครียดในบทบาทหน้าที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าผลรวมสูงสุด คือ 0.371 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560 : บทคัดย่อ) อามีนุดดีน จะปะเกีย (2561: บทคัดย่อ) มาลีณี ศรีโมตรี (2562: บทคัดย่อ) เจตน์ สฤษฏี วินัยธรรม และ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2564: บทคัดย่อ)

ส่วนวัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนครอยู่จนชินกับสภาพแวดล้อมที่เน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง ความมีระเบียบของการทำงาน การยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางหน่วยงาน อีกทั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร กำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน จึงส่งผลให้วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เป็นอย่างมาก ส่วนวัฒนธรรมส่วนร่วมและวัฒนธรรมเอกภาพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จากผลการวิจัย



แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมเอกภาพ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนาเพื่อให้ผู้บริหาร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร รู้จักคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทุ่มการทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม รู้จักแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนานตนเองอยู่เสมอ

1.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้าน วัฒนธรรมปรับตัวและวัฒนธรรมพันธกิจ โดยผู้บริหารควรนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง กำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ที่ ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

1.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น เพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกถึงความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบาก แสดงออกถึงความมั่นคงของ จิตใจเพื่อเผชิญกับความผิดหวัง ความเครียด เมื่อมีปัญหาก็เกิดขึ้นในองค์กรจะร่วมมือกับองค์กรในการแก้ไขปัญหาให้ ผ่านพ้นไป และสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

1.4 ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ตามลำดับโดยผู้บริหารควรสร้างการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเจตคติที่ดีในการทำงาน และสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ

1.5 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ วัฒนธรรมส่วนร่วมและวัฒนธรรมเอกภาพ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยควรเน้นใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการ เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ รวมทั้งกำหนดแบบแผนการดำเนินงานที่มีความคง เส้นคงวาและยึดเป็นค่านิยมหลักขององค์กร



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดใกล้เคียง เช่น จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดอุดรธานี เพื่อที่จะได้ทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของแต่ละจังหวัด

2.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร

2.4 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรรัตน อยู่ประสิทธิ์. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมวัฒนธรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กาญจนพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. รายงานการวิจัยสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ปทุมธานี: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร. (2563). สรุปผลการดำเนินงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ปี 2563. สกลนคร: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร.
- เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คงฤช วุฒิสุวัระ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การและการกำกับตนเองของข้าราชการทหาร สังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน. รายงานการวิจัย. ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จันจิราภรณ์ ปานอินดี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิราพรรณ สุดลาภา. (2565). วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- เจตน์สฤษฏี วิณิชย์ธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชาญณรงค์ เศวตารณ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2556). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นทรัล เอ็กเซลส์ จำกัด.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2539). ยุทธศาสตร์การสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์การ. วารสารสำนักบริหาร, 36 (1), 22-26.
- ปองใจ ปากเมย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรา วาณิชคิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา = Leadership Development: Theories, Best Practices and Case Study. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2546). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เบอร์เนท จำกัด.
- มาลีณี ศรีโมตร. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (ภาคการผลิต) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ต่อองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวเอกชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2556). การวิจัยทางธุรกิจ = Business research. กรุงเทพฯ: บริษัท วิจัยพัฒนา.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2549). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- อภิญา ตีประทีป และคณะ. (2560). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายหลังการควมบรมณาการจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารในองค์การ และการมอบอำนาจในองค์การ ที่ส่งผ่านความเครียดในบทบาทหน้าที่. วารสารคุษภักดิ์บัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 7, 120-135.
- อามีนุดดิน จะปะเกีย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร ในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Avolio. B.J. and Bass. B.M. (1999). *Imploring Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California : Consulting Psychologists Press.
- Bass , B.M .(1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.

- Bass, B.M . (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to share the vision. *Organization Dynamic*, 3 : 19–36.
- David Parker (2007). *Textual Criticism and Theology*. England: University of Birmingham.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley Publisher.
- LePine, J. A., A. Erez., and D. E. Johnson. (2002). “The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis”. *Journal of Applied Psychology*. 87 (1), pp. 52–65.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. (1982). *Employee – Organizational Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Goods Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington.