

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Influencers of Transformational Leadership and Team Climate Inventory
Impact on Organizational Citizenship Behavior

กรรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Kornrat Yuprasit

E-mail: Kornrat.cg@gmail.com

Master of Business Administration in Management, Faculty of Business Administration

Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2.เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 384 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ระดับความคิดเห็นบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย การมุ่งงาน การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้าน

พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยภาวะผู้นำกรเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำกรเปลี่ยนแปลง บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the transformational leadership that influences organization citizenship behaviors in an organization and to study the team climate inventory influences citizenships' behaviors in the organization. The sample group is 384 private company employees who work within the Bangkok metro area by using questionnaires as a tool for data collection. The questionnaires divided into four parts, which are opinion level about Personal Factors; opinion level about transformational leadership; opinion level about the team climate inventory; and lastly, opinion level of organizational citizenship behavior in the organization. The questionnaires in part 2, part 3, and part 4 are in the form of a 5-level estimation scale for the statistics used for data analysis such as frequency, percentage, means, standard deviations, and statistics to find the relationship between variables by using Multiple Linear Regression Analysis.

The results of the research revealed that the opinion level of the transformational leadership in the aspect of the influential inspires intellectual stimulation of an individual at a very high level. The opinion level of team climate inventory in the aspect of vision, work safety, task orientation, team support for innovation is at a very high level. The organizational citizenship behavior in the aspect of team support, job responsibilities, awareness to other team members, tolerance and team cooperative is at a very high level. The transformational leadership influences the organizational citizenship behavior and the team climate inventory influences the performance of organizational citizenship behavior with statistical significance at the level of 0.05

Keywords: Transformational leadership, Team Climate Inventory, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Brown & Eisenhardt, 1997; Weick & Quinn, 1999) ผู้นำในยุคปัจจุบัน สิ่งที่ทำทลายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบ ในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบาย การสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ (รศ.(พิเศษ) ดร.พรชัย เจดามาน, 2560)

ในปัจจุบันได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง เกิดการเปลี่ยนผ่านอย่างรวดเร็ว ได้แก่ แนวคิดจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีแนวใหม่โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีการกระจายอำนาจ หรือการเสริมสร้างพลังแรงจูงใจ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำอีกด้วย Bass and Avolio (1994, pp. 124-125) ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา 2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้นำ ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก 3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วย วิธีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึงผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่ปรึกษา ของผู้ตามแต่

ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น (วรวิวัฒน์ แสงน้อยอ่อน,2554)

บรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) ตามแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer,1968.p.21) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งพนักงานที่อยู่และทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม และมีผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน สอดคล้องกับ บราวน์และโมเบิร์ก (Brown & Moberg,1980) กล่าวว่าไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ และบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะเสริมสร้าง การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การและหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วย สอดคล้องกับสโลคัม และเฮลริเกิล (Slocum & Hellriegel, 2011) ได้ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรยากาศของพนักงานในองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมปฏิบัติงานของสมาชิก จึงเป็นสิ่งที่ควรมีในนโยบายการบริหาร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ตามแนวคิดของ ออร์แกน (Organ, 1988) ได้ให้ความหมายว่าพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลของคนในองค์การที่ตัดสินใจทำพฤติกรรมนั้นเอง ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และไม่ได้ขึ้นอยู่กับระบบการได้รับรางวัล การเลื่อนขั้น หรือการสนับสนุนอื่นจากองค์การ นอกจากนี้จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลผลิตในด้านการจัดการ มีทรัพยากรบุคคล ที่มีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน มีการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงาน ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพของผู้ร่วมงานเนื่องจากการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดผลในการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และสามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์การสนับสนุนความคงอยู่กับองค์การ รวมถึงเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงเป็นพฤติกรรมที่ทุกองค์การปรารถนาจะให้มีบุคลากรที่มีพฤติกรรมดังกล่าว และควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมดังกล่าวเนื่องจากส่งผลทางบวกต่อองค์การ และยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอีกด้วย (กรรณิการ์ วัฒนาวิไล ,2551,น.95)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในทีมงาน เพื่อให้เข้าใจอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และอิทธิพลของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และนำผลที่ได้จากการศึกษานำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกับองค์กรต่อไป

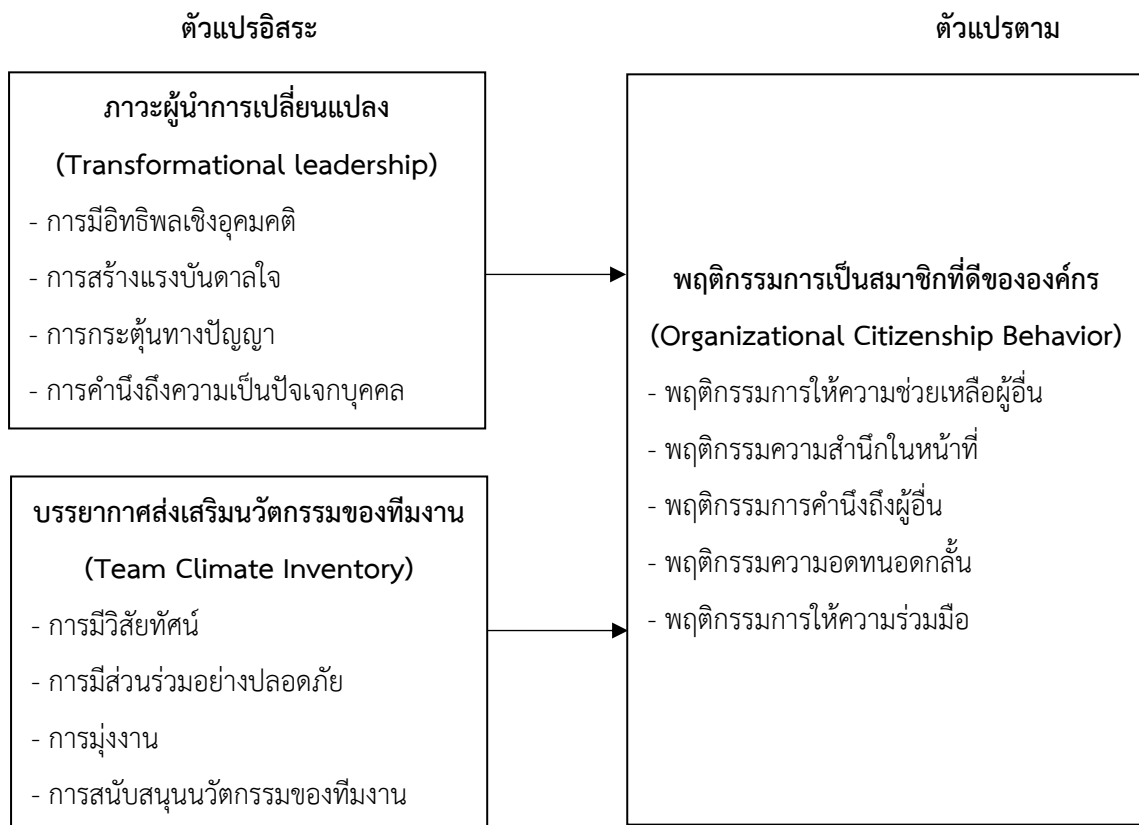
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้นำไปปรับใช้กับองค์กร
2. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้นำไปปรับใช้กับองค์กร
3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนให้บุคลากรที่เป็นผู้นาองค์กร
4. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับบรรยากาศองค์กรให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานและพัฒนาองค์กรให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้นต่อไป

กรอบแนวความคิดการวิจัย



สมมุติฐานการวิจัย

- 1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.บรรยากาศส่งเสริมวินัยของทีมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

ความหมายของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 8-9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม ภาวะผู้นำโดยมีแบบและอโวลีโอ (Bass & Avolio) เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังจูงใจ และเป็นผู้มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) โดยแมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีเมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ.1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีจะประกอบด้วย 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์ 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม 4) แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของแบบและอโวลีโอ (Bass & Avolio) อ้างถึงในประยุทธ์ ชูสอน ,2548:16) ได้พัฒนารูปร่างขึ้นโดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาละฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคมทั้งกับผู้นำทุกระดับและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire :MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย แบบส ลอ อโวลีโอเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีการวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบบส และอโวลีโอมีองค์ประกอบ 4 ประการ (1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence :CI or II) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความ

ภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และรู้ถึงพันธกิจ ขององค์การ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในการกิจ โดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการต่างๆชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation-IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามกระจายอำนาจความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจนได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนาเกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ และควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย

บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน (Team Climate Inventory)

คำว่าบรรยากาศ (Climate) นั้นมีผู้ให้คำจำกัดความไว้เป็นจำนวนมาก เพราะได้รับความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นนี้มากกว่า 3 ทศวรรษ (Anderson; & West. 1998:235) แต่โดยความหมายแล้วก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือครอบคลุมในประเด็นที่ว่า เป็นกระบวนการแบบแผนด้านการรู้คิด และเป็นกระบวนการด้านการรับรู้ที่มีร่วมกัน เพียงแต่ว่าการพิจารณาบรรยากาศดังกล่าว นั้น เป็นบรรยากาศในระดับการวิเคราะห์ที่ใดเป็นสำคัญ เจมส์ และเซลส์ ซึ่งแอนเดอร์สันและเวสต์ (Anderson; & West. 1998: 236) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลุ่มงาน นั้นก็คือกลุ่มถาวรหรือกึ่งถาวร ที่บุคคลถูกมอบหมายให้เป็นสมาชิก โดยถือว่าผู้เป็นสมาชิคนั้นเป็นพวกเดียวกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นประจำในเรื่องการปฏิบัติเกี่ยวกับงานของกลุ่ม ดังนั้นโดยสรุปแล้ว บรรยากาศกลุ่มงานจึง หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในกลุ่มงาน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของกลุ่ม ตลอดจนคุณสมบัติของกลุ่มงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่

บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ความหมาย การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีมงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณสมบัติของทีมงานที่สมาชิกได้ดำรงอยู่ว่าเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ คือความคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่มีคุณค่า โดยนำเสนอถึงเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน 2) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม คือลักษณะของทีมงานที่จูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ถึงความ

ปลอดภัยที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 3) การมุ่งงาน คือ การตระหนักร่วมกันถึงความเป็นเลิศของคุณภาพของผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ผลลัพธ์ที่มีร่วมกัน 4) การสนับสนุนนวัตกรรมความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ ให้แก่ทีมงาน (Anderson & West, 1998; Chatzi & Nikolaon, 2007) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบความสัมพันธ์ของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดย Agrell & Gustafson (1994) พบว่าปัจจัยความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของทีมงานมีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

ความหมายของ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หรือ Organizational Citizenship Behavior หรือ ที่เรียกย่อๆ ว่า OCB หากองค์กรใดมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพพร้อมที่จะอุทิศร่างกายแรงใจให้กับองค์กร องค์กรนั้นก็จะมีศักยภาพสามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้ ซึ่งองค์กรอาจจะต้องพยายามส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงาน หรือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่จะมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ Moorman (1991) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรที่จะมุ่งเน้นประสิทธิภาพ เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี เป็นแนวคิดของ ออร์แกน Organ (1991) ยังได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีว่าการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นสิ่งทีองค์กรไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติด้วยตัวเองไม่ได้มีแรงจูงใจจากการให้รางวัลแต่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ประกอบ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการเต็มใจให้ความช่วยเหลือในเรื่องงาน หรือปัญหาของบุคคลอื่นๆ ในการทำงาน เช่น ช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ต่างๆ 2) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึงการคำนึงถึงผู้อื่น ให้ความเคารพต่อสิทธิ ของบุคคลอื่น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงาน ในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมี ผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน การช่วยผู้อื่นในการป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้น หรือเตรียมการล่วงหน้าเพื่อบรรเทาปัญหา 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อ ความคับข้องใจ การหลีกเลี่ยงการต่อว่า นินทาบุคคลอื่น การถูกรบกวน ความเครียดหรือ ความกดดัน ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ แม้จะไม่พอใจก็ตาม เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์ จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อ จนลเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ และมีมุมมองในแง่ดีต่อองค์กรแทนที่จะมองแต่ในแง่ลบ 4) พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง

การปฏิบัติตามระเบียบและสนอง นโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัด เช่น ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ขององค์การ ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว การที่พนักงานคนหนึ่งทำงานของตนตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ในลักษณะที่เกินขอบเขตที่ได้รับการคาดหวัง ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติ ตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี 5.พฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานขององค์การ สนับสนุนองค์การในด้านการบริหารงานต่างๆ ไม่ใช่เพียงแค่คอยติดตาม สถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบันขององค์การเท่านั้น ยังหมายถึงการติดตามเรื่องอื่นๆ ไปในองค์การ เช่น การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อดำเนินงานในองค์การ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การติดตามข่าวสาร ภายในองค์การ การมีส่วนร่วม สนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมมีส่วนร่วม ร่วมในองค์การนี้เป็นพฤติกรรมที่น่าชื่นชมที่สุดของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากความสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในเชิงการผลิตของพนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรตบุตรี จุฑะกนก (2552) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทาง วิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตความรับผิดชอบของศูนย์ ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 จำนวน 362 คนพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการ พัฒนาชุมชนเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

รัชพงษ์ ชัชวาลย์ คณน ไตรจันทร์ อิศริฎฐ์ รินโรสง (2561) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย การออกแบบการวิจัย เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยคือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 900 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างผลการศึกษพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df=4.957$, $RMSEA=.074$, $CFI=.953$, $SRMR=.040$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ โดยมีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .698 และ .121 ตามลำดับ นอกจากนี้ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ และภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .342 และ .247 ตามลำดับ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 384 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนที่ 1

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลาก ปกครองของกรุงเทพมหานครเป็น 50 เขต สุ่มจับฉลาก ให้เหลือเพียง 4 เขต ดังนี้ 1) เขตหลักสี่ 2) เขตพญาไท 3) เขตสาทร และ 4) เขตปทุมวัน ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 96 ชุด เท่าๆ กันขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงเลือกเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการจัดเก็บข้อมูล ณ บริษัทเอกชนในแต่ละเขตที่ได้ทำการสุ่มไว้ในขั้นตอนที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ทางผู้วิจัยจัดทำขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวบรวมทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือนและประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ ผู้นำของท่านมีพฤติกรรมตามข้อความใดต่อไปนี้มากหรือน้อยเพียงไร โดยแนวคิดของ แบลสและอวอลิโอ (Bass&Avolio, 1994) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1.การมีอิทธิพลเชิงอ้อมคคติ 2.การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นทางปัญญา 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวแปรละ 3 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ มีบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานตามข้อความใดต่อไปนี้มากหรือน้อยเพียงไร แนวคิดของ (Anderson & West, 1998; Chatzi & Nikolaon, 2007) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัวแปร คือ 1.การมีวิสัยทัศน์ 2.การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย 3.การมุ่งมั่น 4.การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน ตัวแปรละ 3 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามข้อความใดต่อไปนี้มากหรือน้อยเพียงไร โดยแนวคิดของ ออร์แกนและเบทแมน (Organ and Bateman, 1991) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1.พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 2.พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3.พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 4.พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 5.พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ตัวแปรละ 3 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha=0.05$

ผลการศึกษา และอภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ หัวหน้าที่่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อหัวหน้าที่่านเป็นผู้มีอุดมการณ์ ทำให้ท่านรู้สึกเกิดความเชื่อมั่นที่จะทำงานร่วมกับหัวหน้า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อหัวหน้าที่่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังพนักงานได้

2. ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ที่มีผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าระดับความคิดเห็นของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ทีมงานผลักดันให้ท่านได้มีโอกาสเห็นในโอกาสต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่างๆ ได้อย่างอิสระ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น โดยไม่ถูกตำหนิหรือติเตียน

3. ระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้ง 2 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ข้อคุณเคารพการตัดสินใจของเพื่อร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อเมื่อคุณจะทำอะไรสักอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คุณจะคิดถึงผลลัพธ์เชิงบวกที่ทีมจะได้รับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อคุณและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ข้อในการประชุมแม้ว่าข้อเสนอของคุณได้รับการโต้แย้ง คุณก็ยินดีจะรับฟัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อแม้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน คุณมักจะยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อแม้ว่าคุณจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือ ชับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นคุณก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)	b	SE _b	β	t	p-value
ค่าคงที่	2.769	0.131	-	21.065	0.000*

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุคมคติ	(L1)	-0.184	0.054	-0.241	-3.426	0.001*
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(L2)	0.216	0.057	0.313	3.786	0.000*
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	(L3)	-0.059	0.062	-0.085	-0.956	0.339
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	(L4)	0.397	0.061	0.548	6.469	0.000*
			R	R ²	Adjust R ²	Durbin-Watson
			0.572	0.327	0.320	1.940**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** ตัวแปรต้นที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของ ทีมงาน (Team Climate Inventory)	b	SE _b	β	t	p-value	
ค่าคงที่	3.180	0.136	-	23.314	0.000*	
ด้านการมีวิสัยทัศน์	(T1)	0.082	0.041	0.126	1.997	0.047*
ด้านการมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย	(T2)	0.107	0.052	0.158	2.058	0.040*
ด้านการมุ่งงาน	(T3)	-0.017	0.067	-0.027	-0.255	0.799
ด้านการสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน	(T4)	0.102	0.061	0.164	-1.661	0.098
			R	R ²	Adjust R ²	Durbin-Watson
			0.368	0.135	0.126	1.913**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** ตัวแปรต้นที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้นำที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุคมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะฉะนั้น ผู้นำควรจะมีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เพื่อความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ

2. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย ด้านการมุ่งงาน ด้านการสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สรุป

จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 1) ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุคมคติ การสร้างแรง

บันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 2) ระดับความคิดเห็นบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย การมุ่งงาน การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารอ้างอิง

- กรณีการวิจัยนาวิโส.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.งานวิจัย ส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,คณะศิลปศาสตร์, สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ดร.พรชัย เจตมาจนและคณะ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. บทความจากวารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์ [ปีที่ 2/1, กรกฎาคม, 2559]. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรตบุตรี จุฑะกนก. (2552). ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7. วิทยานิพนธ์. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชพงษ์ ชัชวาลย์, คณน ไตรจันทร์, อิศริฎฐ์ รินโรสง. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้.
- วรวัฒน์ แสงน้อยอ่อน. (2554). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริการของโรงเรียนวิทย์ปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Anderson, Neil R and West MA (1998) Measuring Climate Inventory. Journal of Innovation: Development and Validation of the Team Climate Inventory. Journal of Organizational Behavior.
- Bass, B. M. & Avolio, (1994). Improving organization effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage.

- Brown, S. L., & Eisenhardt, K. M. (1997). The art of continuous change: Linking complexity theory and time-paced evolution in relentlessly shifting organizations. *Administrative Science Quarterly*, 42, 1–34.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: Wiley & Sons.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. USA: D.C. Heath and Company
- Organ, D. W. and Bateman, T. S. (1991) *Organizational Behavior*. United States of America: Richard D. Irwin.
- Slocum, J. W. and Hellriegel, D. (2011). *Principles of Organizational Behavior*. (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning