

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง กับความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ 4) สร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากตัวแปรผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานประจำของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจด้านเครื่องจักรกลการเกษตร จำนวน 294 คน โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 230 คน และระดับผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุดตามโครงสร้างขององค์การ จำนวน 64 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามวัดผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การทดสอบค่าสถิติ t การวิเคราะห์แบบผสมผสาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษารูปได้ว่า

1. พนักงานมีการรับรู้ลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงบริหารหรือการใช้อิทธิพลของอุดมคติ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในงานด้านรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานรับรู้ว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับดังนี้ พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

พฤติกรรมการณ์มีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการณ์เป็นพลเมืองที่มีคุณความดี

4. ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .538

4.1 ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หรือการใช้อิทธิพลของอุดมคติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .497

4.2 ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .530

4.3 ผู้นำที่กระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .508

4.4 ผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .585

5. ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .180

5.1 ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หรือการใช้อิทธิพลของอุดมคติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .121

5.2 ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .209

5.3 ผู้นำที่กระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .149

5.4 ผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .185

6. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .399

7. ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ คือ ผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 34

8. ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ คือ ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 4

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้องค์การได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในองค์การ รวมทั้งได้รับทราบถึงระดับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านต่างๆ ของพนักงานในองค์การ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้นำขององค์การตามภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เพื่อให้พนักงานในองค์การมีความพึงพอใจในงานและการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มมากขึ้น

Abstract

The study of “The Relationship between Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior : A Case Study of a Private Company” is a Correlational research. The purposes of this study are as follows:

1. To study the relationship between transformational leadership and job satisfaction.

2. To study the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior.

3. To study the relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior, and

4. To construct an equation predicting job satisfaction and organizational citizenship behavior by using transformational leadership as the predicting variables.

The sample population is employees of a private company totally 294 persons. The population consists of 2 levels of employees : 64 employees at the supervisory level and 230 employees at the operational level.

The instruments were questionnaires which consists of 4 parts as follows: Personal Characteristics Questionnaire, Transformational Leadership Questionnaire, Job Satisfaction Questionnaire and Organizational Citizenship Behavior Questionnaire.

The statistical analysis included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, Mixed Measure Design and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results of this study are as follows:

1. There were a middle level in employees' Transformational Leadership perception and a middle level of its components as a consequence of Charismatic Leadership or Idealized Influence, Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation and Individualized consideration.

2. There were a high level in employees' Job Satisfaction and a high level of its components as a consequence of Job, Supervision and Co-Workers. However, there

was a middle level of its components as a consequence of Income and Opportunity in Advancement.

3. Employees perceived that they have a high level of Organizational Citizenship Behavior and a high level of its components as consequence as Courtesy, Conscientiousness, Sportsmanship, Altruism and Civic Virtue.

4. There was a significant positive correlation between Transformational Leadership and Job Satisfaction. ($r = .538$, $p < .01$)

4.1 There was a significant positive correlation between Charismatic Leadership or Idealized Influence and Job Satisfaction. ($r = .497$, $p < .01$)

4.2 There was a significant positive correlation between Inspirational Motivation and Job Satisfaction. ($r = .530$, $p < .01$)

4.3 There was a significant positive correlation between Intellectual Motivation and Job Satisfaction. ($r = .508$, $p < .01$)

4.4 There was a significant positive correlation between Individualized Consideration and Job Satisfaction. ($r = .585$, $p < .01$)

5. There was a significant positive correlation between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. ($r = .180$, $p < .01$)

5.1 There was a significant positive correlation between Charismatic Leadership or Idealized Influence and Organizational Citizenship Behavior. ($r = .121$, $p < .05$)

5.2 There was a significant positive correlation between Inspirational Motivation and Organizational Citizenship Behavior. ($r = .209$, $p < .01$)

5.3 There was a significant positive correlation between Intellectual Motivation and Organizational Citizenship Behavior. ($r = .149$, $p < .05$)

5.4 There was a significant positive correlation between Individualized Consideration and Organizational Citizenship Behavior. ($r = .185$, $p < .01$)

6. There was a significant positive correlation between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. ($r = .399$, $p < .01$)

7. The stepwise multiple regression analysis revealed that Individualized Consideration was a significant predictor of Job Satisfaction with predictability of 34 percent.

8. The stepwise multiple regression analysis revealed that Inspirational Motivation was a significant predictor of Organizational Citizenship Behavior with predictability of 4 percent.

The result of this research will give awareness to the importance of Transformational Leadership that effects employees' Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. In additional, it informs the level of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of employees. This result will bring about the leadership development in organization using Transformational Leadership to increase Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of employees.