

ตัวแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันองค์กร ที่ส่งอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตร ขนาดใหญ่ของไทย

The Model of Transformational Leadership and Organizational Commitment Influencing Citizenship Behaviors of Agricultural Wholesale Market in Thailand

จรรยา ชำนาญไพร*

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดี และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดี ของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยวิธีคำนวณหา IOC และทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ด้วยวิธีของครอนบัท โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นบุคลากรของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ จำนวน 481 ตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อความผูกพันองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อิทธิพลรวมยังคงเป็นเชิงบวกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความผูกพันองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดี แต่ส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย ซึ่งเป็นข้อค้นพบใหม่ นั้นแสดงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังไม่สามารถทำให้บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดีได้โดยตรง แต่ผลที่น่าสนใจคือ หากใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผ่านไปยังความผูกพันองค์กร จะก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ความผูกพันองค์กร ตลาดกลางสินค้าเกษตร

*อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

The research has objective for study influence of transformational leadership and organizational commitment, for study influence of transformational leadership and citizenship behavior, and for study influence of organizational commitment and citizenship behavior of agricultural wholesale market in Thailand. This research use quantitative analysis and questionnaires as tool, which checks accuracy by all specialists in the field. To calculate IOC and test the reliability by Cronbach's correlation by collect data from population, staff of agricultural wholesale, around 481 persons.

The result found that transformational leadership provides positive influence against organizational commitment significantly and organizational commitment proves positive influence against good citizen behavior of agricultural wholesale market in Thailand significantly. Besides, transformational leadership has negative influence for citizenship behavior but indirectly positive for citizenship behavior of agricultural wholesale market in Thailand. The new finding show that transformational leadership cannot provide good citizenship behavior directly but the interest result is it can use transformational leadership to transmit organizational commitment and would provide good citizen behavior in organization significantly.

Keywords : transformational leadership, organizational commitment, citizenship behavior, agricultural wholesale market

ความสำคัญของปัญหา

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นสิ่งที่ทุกองค์การพึงปรารถนา เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะหนุนเสริมความสำเร็จขององค์การ (Robbin, 2001; George and Jones, 1999) ยิ่งด้วยปัจจุบันองค์การธุรกิจต้องเผชิญกับความท้าทายในการแข่งขันทางธุรกิจ ที่นับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบนโลกยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารจัดการให้องค์การเติบโตใหญ่ มีขีดความสามารถในการแข่งขันมีง่ายเหมือนก่อน (Orme, 2004, p.41) ทุกองค์การจึงต้องการสมาชิกที่ดี เพราะจะทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพ มีพลังในการขับเคลื่อนธุรกิจ

การเป็นสมาชิกที่ดีเป็นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่แสดงออกต่อการทำงานด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องออกคำสั่ง ทำในสิ่งที่เหนือหน้าที่ และสิ่งที่เกิดขึ้นเหนือกว่าการคาดหวัง และเป็นผลดีต่อองค์การ (Greenberg and Baron, 1993, p. 275; John, 1996, p. 93; Niehoff, 2001, p. 21) การแสดงออกถึงการสมาชิกที่ดีของพนักงานเสมือนสารหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์การ ทำให้เกิดความยืดหยุ่น เอื้อเพื่อในการทำงาน มีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้ บรรยากาศในการทำงานดี (Smith et al, 1983) มีนักวิจัยศึกษาพบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีจะนำพาสู้องค์การแห่งความสุข เพราะสมาชิก

จะเห็นแก่ส่วนรวม ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างไม่เห็นดเห็น้อย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานออกมาดี ทำให้องค์การมีประสิทธิผล (Organ and Hammer, 1982, p 9)

การเป็นสมาชิกที่ดี มี 5 ด้านดังนี้ (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การแสดงออกด้วยความเต็มใจ เพื่อช่วยงานหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของผู้อื่นในด้านต่างๆ เช่น ช่วยกันทำงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น (2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง ความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งกัน การพึ่งพากัน การเคารพสิทธิของบุคคลอื่น (3) ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การรู้จักระงับความรู้สึกต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวก ความเครียด เต็มใจที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (4) ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร (5) ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบ สำนองนโยบายขององค์กร มีความสำนึกในหน้าที่การทำงาน (Organ and Bateman, 1991)

นอกจากนี้ยังพบว่าพบว่าผู้นำเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อการสร้างสมาชิกที่ดี (Hewitt Associates, 2005) ผู้นำนอกจากจะเป็นผู้ที่ทำให้พนักงานแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีแล้ว ผู้นำยังเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและดำรงไว้ซึ่งบทบาทที่สำคัญอื่นๆ อีกมากมาย โดยเฉพาะองค์การธุรกิจยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายจากการแข่งขันที่รุนแรงในทุกมิติ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่ง

ในการนำพาองค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน (Hesselbein and Goldersmith, 2006) บทบาทความสำคัญของผู้นำดังที่กล่าวมาจึงทำให้มีคนจำนวนมากอยากเป็นผู้นำ จนมีประโยคทองว่า “เป็นหัวหน้าดีกว่าเป็นหางราซสีห์” ซึ่งมีนัยแห่งคำพูดดังกล่าวว่า ขอเป็นผู้นำในองค์กรเล็กๆ ดีกว่าการเป็นผู้ตามในองค์กรใหญ่ๆ แต่ในความเป็นจริงการเป็นผู้นำองค์กรธุรกิจไม่ว่าเล็กหรือใหญ่มิใช่เรื่องง่าย หากขาดภาวะผู้นำที่ทรงประสิทธิผล

ยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) สังคมโลกและสังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำองค์กรต้องแสดงภาวะผู้นำในการบริหารจัดการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้นำยุคใหม่ (Yokl, 1999; วิทยากร เชียงกุล, 2553) โดย Jahan (2007) ระบุว่าภาวะผู้นำที่ถูกกล่าวถึงกันมากในปัจจุบันคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) ของบาส (Bass'transformation leadership theory) ซึ่งมีพฤติกรรมแห่งผู้นำด้วย (1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio, 1994)

อีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยหนุนเสริมความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นที่รู้จักกันดี คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานแสดงความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย ความจงรักภักดีให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมการพูดการแสดงออกในทางบวกต่อองค์กร (Carrell and Heavrinl, 1997; Allen and Meyer, 1990) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพัน

ต่อองค์การสูงส่งผลให้พนักงานแสดงความ เป็นสมาชิกที่ดี ทำงานอย่างเต็มความสามารถ อุทิศตนเพื่อองค์การ(Northcraft and Neale, 2003, p.401-2) และหากสมาชิกมีความผูกพันต่อ องค์การสูง ผลการปฏิบัติงานจะดี ผลผลิตเพิ่มขึ้น การลาออกน้อย องค์การบรรลุเป้าหมายสูง (Newstrom and Davis, 1993) จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ

หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเกื้อหนุนให้องค์การนั้นๆ ประสบความสำเร็จ ยิ่งขึ้น (Northcraft and Neale, 2003, p. 401) ซึ่งความผูกพันขององค์การ 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความผูกพันต่อจิตใจ เช่น การรับรู้ลักษณะงาน ในมิติของความอิสระ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการรับผลส่งกลับ จากผู้บังคับบัญชา การรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึงพิง และการรับรู้ถึงความมีส่วนร่วมในองค์การ ว่า มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน (2) ความผูกพันต่อการดำรงอยู่ขององค์การ เป็นสัมพันธภาพ กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นความตั้งใจที่จะลาออก จึงเป็นตรงกันข้ามกับความผูกพันต่อองค์การ (3) ความผูกพันต่อบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของ พนักงานในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การที่ต้อง มีความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจต่อองค์การ และ แสดงพฤติกรรมที่ถูกที่ควรด้านคุณธรรม จริยธรรม ต่อองค์การ (Allen and Meyer, 1990)

ที่กล่าวมาจึงมีประเด็นที่น่าสนใจว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งอิทธิพลต่อความผูกพัน ขององค์การ และการเป็นสมาชิกที่ดีหรือไม่อย่างไร และความผูกพันขององค์การส่งอิทธิพลอย่างไร ต่อการเป็นสมาชิกที่ดี จึงมีความน่าสนใจศึกษา และประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเลือก ศึกษาตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของ

ไทย เพราะมีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจ ความอยู่ดีกิน ดีของเกษตรกรไทย ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศ เกษตรกรรม โดยประชากรไทยกว่า 24 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 38 ของประชากรทั้งประเทศ 65 ล้านคน มีอาชีพเป็นเกษตรกร (สำนักงานสถิติ แห่งชาติ, 2555) ปัญหาสำคัญของเกษตรกรไทย คือไม่มีตลาดรองรับผลผลิตและปัญหาราคา ผลผลิตตกต่ำ (สำนักงานเศรษฐกิจเกษตร, 2555) ซึ่งตลาดกลางสินค้าเกษตรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาดังกล่าว โดย ตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ จะมี 2 แห่ง คือ ตลาดสี่มุมเมือง และตลาดไท (กรมการค้า ภายใน, 2555) ทั้งสองตลาดมีสถานที่ตั้งในจังหวัด ปทุมธานี และมีบทบาทอย่างเด่นชัดในการซื้อขาย ผลผลิตสินค้าเกษตรกลุ่มผักผลไม้ มีอิทธิพล ต่อเกษตรกรไทยและระบบห่วงโซ่อุปทานผักผลไม้ อย่างแท้จริง มีบทบาทสำคัญในการคัดสรรผลผลิต ผักผลไม้จากแปลงผลิตสู่โต๊ะอาหาร (from farm to table) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้คัดสรรวัตถุดิบ สู่ครัวไทยและครัวโลก

ทั้งหมดที่น่าเสนอมาจะเห็นได้ว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันขององค์การ และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นตัวแปร ที่น่าสนใจศึกษาว่าส่งอิทธิพลต่อกันอย่างไร และกลุ่มธุรกิจตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ ของไทยก็เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ยังไม่เคยมีผู้ศึกษาไว้ การวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นหัวข้อ ที่น่าสนใจ หวังว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะถูก นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาต่อยอดในองค์การ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันของ

ตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย

สมมติฐานการวิจัย

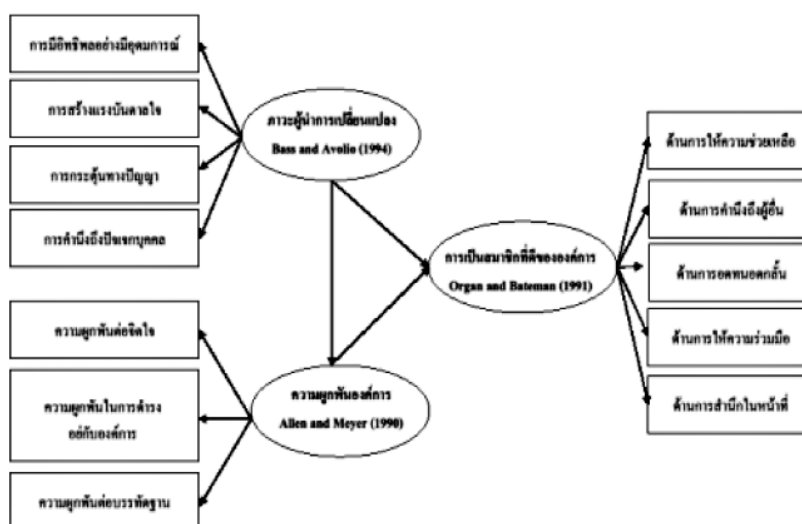
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความผูกพันองค์การส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิด ดังที่แสดงในภาพที่ 1 ด้านล่างนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งทดสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยดัชนี IOC และทดสอบ

ความน่าเชื่อถือด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ ด้วยวิธีของครอนบัท โดยกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ จำนวน 481 ตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 หมวด คือ ข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบ ข้อคำถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ข้อคำถามด้านความผูกพันองค์กร และข้อคำถามด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

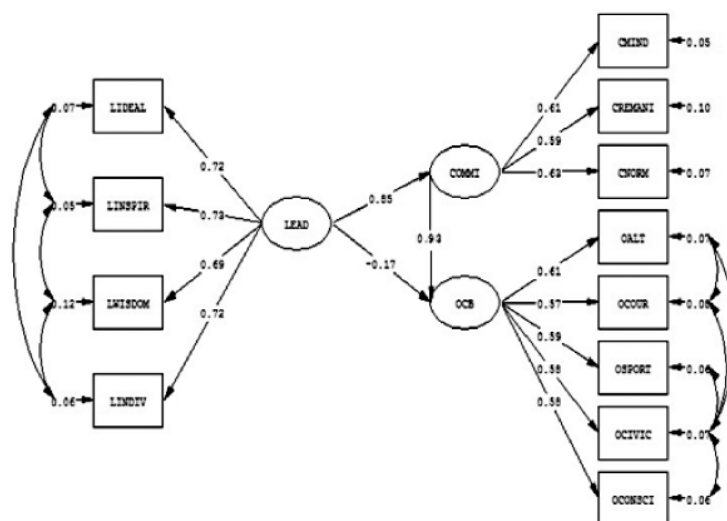
ผลการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยอาศัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship Model or LISREL Model) ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล ผู้วิจัยได้ทดสอบว่าข้อมูลเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือไม่ ด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) ระหว่างกลุ่มตัวแปรแฝง การหาเมตริกความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแฝงแต่ละคู่ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สูงจนเกิดปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งไม่ปรากฏว่ามีตัวแปรแฝงคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน (ค่าอัลฟาต่ำกว่า 0.8) แสดงว่าไม่มีตัวแปรคู่ใดมีปัญหาการร่วมเส้นพหุ และได้วิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลอง (Goodness of Fit) ตัวแบบก่อนปรับและหลังปรับ มีค่าผ่านเกณฑ์ทุกค่า ซึ่งผู้วิจัยได้

นำเสนอในที่นี้ ด้วยข้อจำกัดของพื้นที่ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ของตัวแบบหลังปรับ แสดงดังภาพที่ 2

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า (1) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกิดจาก การสร้างแรงบันดาลใจ ($\lambda x=0.91$) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\lambda x=0.89$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\lambda x=0.89$) และการกระตุ้นทางปัญญา ($\lambda x=0.81$) ตามลำดับ (2) ตัวแปรความผูกพันองค์กร พบว่าเกิดจากความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\lambda y=0.63$) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($\lambda y=0.61$) และความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การ ($\lambda y=0.59$) ตามลำดับ และ (3) ตัวแปรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าเกิดจาก ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\lambda y=0.61$) ด้านการอดทนอดกลั้น ($\lambda y=0.59$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\lambda y=0.58$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\lambda y=0.58$) และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\lambda y=0.57$) ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏตามภาพที่ 1

ส่วนผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันองค์กร ($\gamma=0.85$) แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($\gamma=-0.17$) ขณะเดียวกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ($\gamma=0.87$) ทำให้ส่งอิทธิพลรวมต่อการเป็นสมาชิกที่ดียังเป็นเชิงบวก ($\gamma=0.70$) ในขณะที่ความผูกพัน ต่อองค์การส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ($\beta=0.93$) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1



ภาพที่ 2 ตัวแบบการสร้างสมการที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ในประเทศไทย (หลังปรับ)

ตารางที่ 1 ตัวแบบการสร้างสมการที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ในประเทศไทย

	ความผูกพันองค์การ			การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำ	0.85**		0.85**	-0.17**	0.87**	0.70**
t_value	20.99		20.99	-2.89	13.15	16.19
ความผูกพัน				0.93**		0.93**
t_value				16.16		16.16

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, * $p < 0.05$, ** $p < 0.0$

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นดังนี้ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันองค์การ ($\gamma=0.85$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

($\gamma=0.70$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (3) ความผูกพันองค์การส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($\beta=0.93$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าความผูกพันองค์การส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ($\gamma=0.85$) ต่อความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงลบ ($\gamma=-0.17$) ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลรวมยังคงเป็นเชิงบวก ($\gamma=0.70$) ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย พบว่าความผูกพันองค์การส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ($\beta=0.93$) ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิลาญ ปฎิพินาคม (2550) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำที่ดีมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะในเรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากร และการสร้างความผูกพันของคนในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางตรงเชิงลบแต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมเป็นเชิงบวกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ และมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่ระบุว่าผู้นำที่มุ่งงาน จะทำให้ขวัญกำลังใจและความพอใจในการทำงานของบุคลากรต่ำ และสอดคล้องกับ Mizarahi (1996) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีทิศทางที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อการส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Northcraft & Neale, 2003) ที่ว่าความผูกพันต่อการส่งอิทธิพลสูงจะส่งผลทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ปิ่นทอง (2554) ที่พบว่าความผูกพันต่อการส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแห่งความสุข

ข้อค้นพบจากการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัย คือ ตัวแบบการสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้า

เกษตรขนาดใหญ่ของไทย ผู้นำต้องทำให้นุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้นุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผู้นำต้องไม่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างสมาชิกที่ดีโดยตรงเพราะจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ติดกดยลง แต่ให้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผ่านความผูกพันขององค์กรจะทำให้นุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นที่เห็นสมควรเสนอแนะ ด้วยแนวคิด “2 สร้าง 2 เสริม” ดังนี้

1. สร้างสมาชิกที่ดีด้วยการสร้างความผูกพันขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การสร้างสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย ต้องทำให้นุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกในการก่อให้นุคลากรเป็นสมาชิกที่ดี และความผูกพันขององค์กรยังเป็นตัวส่งผ่านอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการก่อเกิดสมาชิกที่ดีอีกด้วย

2. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย มีจุดแข็งที่บุคลากรคอยช่วยเหลือกัน ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะนำจุดแข็งดังกล่าวไปสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อความแข็งแกร่งทางธุรกิจขององค์กรสืบไป

3. เสริมการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านความผูกพันขององค์กรเพื่อสร้างการเป็นสมาชิกที่ดี จากข้อค้นพบใหม่ พบว่าการสร้างสมาชิกที่ดีของตลาดกลางสินค้าเกษตรขนาดใหญ่ของไทย ควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเสริม

ให้นุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก่อน ไม่ควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปทำให้นุคลากรเป็นสมาชิกที่ดีโดยตรง

4. เสริมกลยุทธ์กระตุ้นการใช้ปัญญาของบุคลากร เพราะจากผลการศึกษา ผู้นำกระตุ้นการใช้ปัญญาของบุคลากรต่ำกว่าปัจจัยอื่นๆ ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้พนักงานให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Allen, N.J and Meyer, J.P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization”. The Journal of occupational Psychology, 63.
- Carrell, M.J., and Heavirin, C. (1997). *Fundamental of organizational behavior*: New Jersey : Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. 9thed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- George, J. M. and G.R. Jones. (1999). *Understanding and Managing: Organizational Behavior* 2nded. New York: John Wiley & Son, Inc.
- Orme, D. (2004). “Growing Leaders.” *New Zealand Management* 51, Issue 8 (2004) : 14.
- Jahan, Rounaq. (2007). “Transformative.” *Leadership in the 21st Century* Columbia University, 2007.
- Northcraft, G.B, & Neale, M.A. (2003). *Organization behavior A management Challenge*. (2nded.). New York The Dryder Press.

- Greenberg, J. and Baron, R.B. (1993). **Behavior in Organization**. 4thed. Boston: Allyn and Bacon.
- John, G. (1996). **Organizational Behavior Understanding and Managing Life at Work**. 4thed. New York: Harper Collins Publishers, Inc.
- Newstrom, J.W. and K. Davis. (1993). **An Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. (10thed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Niehoff, P. B. (2001). **A Motive-Based view of Organizational Citizenship Behaviors: Applying an Old Lens to a New Class of Organizational Behaviors**. Digital Dissertation: Kansas State University.
- Smith, C. A., Organ, D. W. and Near, J. R. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedent." *Journal of Applied Psychology*. 68 (4): 653-663.
- Organ, D. W. and Hammer, W. C. (1982). **Organizational Applied Psychological Approach**. Texas: Business Publication, Inc.
- Organ, D. W. and Bateman, T. S. (1991). **Organizational Behavior**. 4thed., Boston: Irwin, Inc.
- Hewitt Associate. (2005). **Employee Engagement (Online)**. Retrieved January 17, 2013 from <http://www.hewitt.com>.
- Hesselbein and Goldsmith. (2006). **The Leader of the Future 2 Vision, Strategies, and Practices for the New Era**. New York.
- Yukl, G. (1999). **Leadership in Organizations**. 7thed. New Jersey : Prentice Hall. Inc.
- กรมการค้าภายใน. (2555). "ตลาดกลางสินค้าเกษตร". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.dit.go.th>, 2555.
- ปิลัญญะ ปิณฑิมา. (2550). **รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปรากฏาณฉบับที่ 1, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยากร เชียงกูล. (2553). **ผู้นำในโลกยุคใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน
- รัตติกานต์ จงวิศาล. (2555) **ภาวะผู้นำจิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล**. พัฒนบริหารศาสตร. 52 (1), มกราคม-มีนาคม 2555.
- สมคิด ปิ่นทอง. (2554). **รูปแบบการจัดการ การกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข**, (ปรากฏาณฉบับที่ 1) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). "ข้อมูลประชากร". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/population.html>, 2555.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2555). "สถิติการเกษตรของประเทศไทย ปี 55". (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.oae.go.th/download/download_journal/yearbook2552.pdf, 2555.