

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร
ในกองทัพอากาศ

โดย

นาวาอากาศเอก ภูมิใจ ชัยพันธุ์
รองเสนาธิการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน
หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๖
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๖ – ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศ

ลักษณะวิชา การทหาร

ผู้วิจัย นาวาอากาศเอก ภูมิใจ ชัยพันธุ์ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 56

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากรในกองทัพอากาศ และ 2. เพื่อเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย (Target Population) คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเก็บตัวอย่างได้จำนวน 400 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ ม.ค. – มี.ค.57 โดยส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (<https://docs.google.com/forms/d/1L0jkSSgk9dSqChQlvOU2zWdbCpLRjqUWSEawLJ3VZNY/viewform>) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบสมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL8.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่ไม่สูง ในขณะที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงเช่นกัน ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรมีระดับสูง 2. โมเดลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 34.3$, $df = 30$, $p = 0.42$, $RMSEA = 0.015$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$) แสดงว่า โมเดลเชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลโดยรวมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ

คำนำ

กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เตรียมกำลังทางอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศ ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ในปัจจุบันกองทัพอากาศมีการสร้างพื้นฐานและความพร้อมของวิสัยทัศน์ที่ว่า “การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of The Best Air Forces in ASEAN)” และยังเป็นหน่วยงานราชการที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาให้บุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสังเกตได้จาก นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี 2556 หัวข้อนโยบายทั่วไป ข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครองบังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล”

แม้ว่าการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังเป็นประเด็นปัญหาที่นักวิชาการในปัจจุบันยังค้นคว้ากันอยู่ทั่วโลก การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งไปที่กลุ่มประชากรเป้าหมายพิเศษที่มีผู้ศึกษามาก่อนไม่มากนัก ได้แก่ บุคลากรของกองทัพอากาศในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงานจากยุคกองทัพอากาศดิจิทัล (Digital Air Force) มาสู่การปฏิบัติงานในยุคกองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง อันจะนำไปสู่ “การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of The Best Air Forces in ASEAN)” การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยยังให้ความสำคัญตามหลักวิชาการเกี่ยวกับการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structure Equation Model) ซึ่งข้อค้นพบไม่ว่าจะเป็นอย่างไรย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน และบุคลากรภายในกองทัพอากาศ ให้มีคุณลักษณะ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น โดยกองทัพอากาศจะต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร เพราะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นาวาอากาศเอก

(ภูมิใจ ชัยพันธุ์)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 56

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
คำอธิบายคำย่อ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	7
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	13
การพัฒนาสมมติฐานและโมเดลการวิจัย	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	53
ผลการวิเคราะห์ประชากรที่ศึกษาด้วยค่าสถิติพื้นฐาน	55
ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้	56
ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย	58
บทที่ 5 สรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะ	66
สรุป	67
อภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	78
ประวัติย่อผู้วิจัย	

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
2-1 โมเดลการวิจัย	30
3-1 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	47
3-2 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	50
4-1 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	59

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	18
2-2 เปรียบเทียบผู้นำทางทหารกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง	23
3-1 จำนวนตัวอย่างจำแนกตามส่วนราชการต้นสังกัด	33
3-2 ความเที่ยงของข้อมูลในแบบสอบถาม	35
3-3 เกณฑ์ในการแปลความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	37
3-4 เกณฑ์ในการแปลความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	38
3-5 เกณฑ์ในการแปลความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	38
3-6 เกณฑ์ในการแปลความหมายความผูกพันต่อองค์กร	39
3-7 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	41
3-8 สรุปดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล	43
3-9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้	45
3-10 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	47
3-11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	48
3-12 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	49
3-13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	50
3-14 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_v) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (ρ_v^2)	51
4-1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตัวแปรจัดประเภท	55
4-2 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรองค์ประกอบ (N=392)	57
4-3 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง, ขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรและอัตราความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝงอธิบายการผันแปรของตัวชี้วัด	60
4-4 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจการประกอบของตัวแปรสังเกตได้	61

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตรงตามยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นเองอย่างมหัศจรรย์แต่เกิดจากการพัฒนาและสร้างสรรค์ของผู้นำ ดังนั้นองค์กรที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงจึงต้องการผู้นำที่เชี่ยวชาญมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำมืออาชีพ และสามารถแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีความสำคัญในทุกระดับชั้นขององค์กร คือ บุคลากรที่เป็นผู้นำ เนื่องจาก ผู้นำมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความอยู่รอด มีสวัสดิภาพและความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้แนะนำโดยภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้หรือสามารถเรียนรู้ได้โดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องตั้งใจผูกพันและลงทุนด้วยเวลาและทรัพยากรในการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้แนะนำที่มีประสิทธิผล

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมายังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนว่า ภาวะผู้นำรูปแบบใดมีความเหมาะสมที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่าเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันและจะเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากแนวคิดนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม (Moral) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดภาวะผู้นำอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีช่องว่างจากการวิจัย กล่าวคือ การศึกษาส่วนมากนักวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรธุรกิจซึ่งส่วนมากองค์กรธุรกิจมีภารกิจในการแสวงหาผลกำไรสูงสุด หรือ การสร้างความยั่งยืนด้านการเงิน แต่การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะ เช่น ด้าน

ความมั่นคงของชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร โดยเฉพาะหน่วยงานทหารยังมีการศึกษาไม่มากนัก

สำหรับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานราชการทหารของประเทศไทย เช่น กองทัพอากาศนั้น ยังมีการศึกษาไม่มาก อีกทั้งยังไม่มีหน่วยงานใดในกองทัพอากาศรวบรวมข้อมูลค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกองทัพอากาศ ทำให้ไม่สามารถวัดระดับของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศได้ (ก้องเกียรติ บุรณศรี, 2556) และเมื่อไม่ทราบค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กองทัพอากาศจึงไม่สามารถพัฒนาให้บุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นได้

กองทัพอากาศ เป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เตรียมกำลังทางอากาศ การป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 ในปัจจุบันกองทัพอากาศมีการสร้างพื้นฐานและความพร้อมของวิสัยทัศน์ที่ว่า “การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (*One of The Best Air Forces in ASEAN*)” และยังเป็นหน่วยงานราชการที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาให้บุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสังเกตได้จาก นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ปี 2556 ในหัวข้อนโยบายทั่วไปข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครองบังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล...” จากความสำคัญของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกองทัพอากาศนั้น จึงควรศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า แม้ว่าการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการศึกษามาอย่างต่อเนื่องแต่ก็ยังเป็นประเด็นปัญหาที่นักวิชาการในปัจจุบันยังค้นคว้ากันอยู่ทั่วโลก การศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยมุ่งไปที่กลุ่มประชากรเป้าหมายพิเศษที่มีผู้ศึกษามาก่อนไม่มากนัก ได้แก่ บุคลากรของกองทัพอากาศในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคกองทัพอากาศที่ใช้เครื่องช่วยเป็นศูนย์กลางเพื่อนำไปสู่การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค โดยข้อค้นพบไม่ว่าจะเป็นอย่างไรย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรภายในกองทัพอากาศ รวมทั้งการเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากรในกองทัพอากาศ
2. เพื่อเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศ” มีขอบเขตของการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ขอบเขตด้านประชากร ขอบเขตด้านเนื้อหาและขอบเขตด้านเวลา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ระดับบุคคล โดยสืบค้นข้อมูลจาก นายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพอากาศโดยมีเหตุผลในการเลือกศึกษาประชากรกลุ่มดังกล่าว เนื่องจาก นายทหารสัญญาบัตรมีโอกาสแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มาก โดยเป็นผู้ขับเคลื่อนและผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสามารถรับรู้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการปฏิบัติในภาพรวมของหน่วยงานต้นสังกัดเช่น แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยเน้นศึกษาเนื้อหาด้าน 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass (1999) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Burton, Lee and Horton (2002); Houston (2000) ซึ่งประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบคือ แรงจูงใจภายในงาน และ แรงจูงใจภายนอกงาน 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Pool (1997) และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) โดยทั้งสองได้ประยุกต์จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายในงาน และ ความพึงพอใจภายนอกงาน 4. ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยเป็นเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

3. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่าง ม.ค. 57 – ก.พ. 57

สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรในกองทัพอากาศ
2. ทำให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทัพอากาศให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลให้กองทัพอากาศมีบุคลากรที่มีศักยภาพทางการแข่งขันในระยะยาวและมีความพร้อมในการก้าวไปสู่ “การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of The Best Air Force in ASEAN)” ต่อไป
3. หน่วยงานราชการ โดยเฉพาะหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงกลาโหมสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนา หรือส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน

คำจำกัดความ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	หมายถึง	ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในองค์กร โดยการเปลี่ยนสภาพหรือความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจไว้เพื่อร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม โดย
-------------------------	---------	---

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	หมายถึง	<p>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีตัวบ่งชี้ 4 ด้านคือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</p> <p>อัตราของความพยายามอย่างมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของบุคลากร โดยเป็นพลังปัจจัยภายในและภายนอก (Internal and External Factor) ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และความยาวนานของพฤติกรรมบุคลากรในองค์กร ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีตัวบ่งชี้ 2 องค์ประกอบคือ แรงจูงใจภายในงาน และ แรงจูงใจภายนอกงาน</p>
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	หมายถึง	<p>ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานต่องานที่รับผิดชอบและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานหรือเป็นอารมณ์ของพนักงานที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังเกตได้จาก พฤติกรรมดังต่อไปนี้</p> <p>1. ความพึงพอใจภายในงาน 2. ความพึงพอใจภายนอกงาน</p> <p>ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจาก นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) ผู้แปลแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire)</p>
ความผูกพันต่อองค์กร	หมายถึง	<p>ความรู้สึกของบุคลากรกองทัพอากาศที่แสดงออกต่อองค์กร (กองทัพอากาศ) โดยแสดงออกถึงการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบตาม</p>

ทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามทฤษฎีของ Meyer and Allen (1990)

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ได้มีมาก่อนหน้านี้ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ทำให้ต้องมีการดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอในส่วนนี้ออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ 1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. การพัฒนาสมมติฐานและโมเดลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

หัวข้อต่อไปนี้จะนำเสนอเนื้อหาทฤษฎีของปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ (3) ความผูกพันต่อองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(Job Motivating: MOT)

ในช่วงทศวรรษที่ 1990 มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานทั้งในระดับบุคคล และ องค์กร อาทิ Campbell, Dunnette, Lawler and Wick (2004) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่สุดตัวแปรหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายของงาน โดยสามารถสังเกตว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจมากน้อย จากการพิจารณาความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งข้อสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับ Ambrose and Kulik (1999) ได้ศึกษาและพบว่า ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผู้อ้างอิงมากกว่า ๒๐๐ เรื่อง ดังนั้นการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้ดีที่สุดเป็นหน้าที่ของผู้นำ รวมถึงฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

Pinder (1998) ได้นิยาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นพลังที่เกิดจากภายในและภายนอก ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และความยาวนาน ของพฤติกรรมบุคลากรในองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม คำนิยามของ Pinder ยังขาดความเป็นรูปธรรมทำให้ผู้ศึกษาไม่สามารถวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้โดยตรงนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัย

อาศัยทฤษฎีอื่นๆ มาเป็นเครื่องมือในการวัดการแสดงออกของแรงจูงใจที่สามารถสังเกตได้ อาทิ ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่แสดงออกทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) เน้นแสดงออกว่าแรงจูงใจเป็นพฤติกรรม เช่น เมื่อมีเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยที่ความสามารถส่วนบุคคลยังคงเดิม และการใช้ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ตามแนวคิดของ Vroom ที่ว่า แรงจูงใจมีโครงสร้าง (Construct) 3 ตัวแปร คือ ความคาดหวังที่เกี่ยวกับงาน (Expectancy) การใช้งานเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และคุณค่าของงาน (Value) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ทฤษฎีความคาดหวัง พบว่านักวิจัยได้ใช้ทฤษฎีดังกล่าวหลายลักษณะ เช่น (1) ใช้เป็นกรอบแนวคิดทั่วไป (2) ใช้เป็นการทดสอบทฤษฎีโดยตรง (3) ใช้เป็นการบูรณาการทฤษฎีนี้ร่วมกับทฤษฎีแรงจูงใจอื่นๆ เป็นต้น

นอกจากนั้น ยังพบว่า Wallace (1995) ได้นิยามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นค่านิยม (Value) ที่พนักงานให้กับงานทั่วไปที่ตนทำมากกว่าภาระงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ สอดคล้องกับ Crewson (1997) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่คนยึดเหนี่ยวหรือพึงพาทางใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ รางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากภายในการทำงาน (Intrinsic Rewards) และรางวัลหรือสิ่งตอบแทนภายนอกการทำงาน (Extrinsic Rewards) สำหรับความแตกต่างระหว่างสิ่งตอบแทนภายในและภายนอกการทำงาน Houston (2000) ได้อธิบายว่ารางวัลภายใน เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Sense of accomplishment) และความรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Self-worth) ส่วนสิ่งตอบแทนภายนอก ได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่เสนอให้กับพนักงานโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น การขึ้นค่าจ้าง (Pay Raise) การเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง (Promotion) ความมั่นคงในงาน สถานภาพ (Status) และความมีศักดิ์ศรี (Prestige)

การศึกษาแรงจูงใจของมนุษย์ได้มีการพัฒนามาเรื่อยๆ โดยมีการศึกษาที่แตกต่างกันหลายๆด้านและมีการจำแนกกลุ่มทฤษฎีแตกต่างกันออกไปเช่น จำแนกตามลักษณะแรงจูงใจคือแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกหรือจำแนกกลุ่มโดยเน้นตามวัตถุประสงค์ของทฤษฎีในปัจจุบันนิยมจำแนกทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (1) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (Process theories) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มุ่งสำรวจความต้องการโดยพยายามชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่อยู่ภายในตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่จะกระตุ้นให้เขาเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (2) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process theories) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พิจารณาถึงกระบวนการคิดความเข้าใจเมื่อบุคคลเลือกรูปแบบพฤติกรรมที่จะกระทำมากกว่าความต้องการที่จะกระตุ้นให้ทำการให้ความสำคัญว่ามีเป้าหมายอะไรซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จูงใจและถูกจูงใจอย่างไร

จากความหมาย และความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราของความพยายามอย่างมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของ บุคลากร โดยเป็นพลังปัจจัยภายในและภายนอก (Internal and External Factor) ที่ก่อให้เกิด พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และความยาวนานของ พฤติกรรมบุคลากรในองค์การ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีตัวบ่งชี้ 2 องค์ประกอบคือ แรงจูงใจ ภายในงาน (MOI) และ แรงจูงใจภายนอกงาน (MOE)

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction: JS)

การที่พนักงานจะประสบความสำเร็จในอาชีพ ความพึงพอใจมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการผลักดันให้การปฏิบัติงานออกมามีผลสำเร็จ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจัดเป็นตัวแปร เจตคติ (Attitude) ที่มีต่องานประเภทหนึ่ง Liden, Wayne and Sparrowe (2000) ให้ความหมายความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง เจตคติที่เป็นผลมาจากงานและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่วน Newstrom and Davis (1993: 195) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ ลักษณะของความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และอารมณ์ของพนักงานมีต่องานที่ปฏิบัติ ในขณะที่ Schultz and Schultz (1998: 250) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึก ทางบวกหรือทางลบ และเป็นเจตคติที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจากความหมาย ผู้วิจัยสามารถ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นความรู้สึก เป็นอารมณ์ของพนักงานที่ ตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน สะท้อนถึงการประเมินความรู้สึกของพนักงานต่องานที่ปฏิบัติ มีความชอบในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ รวมถึงสิ่งแวดล้อมในการในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Liden et al (2000) พบว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. งาน (Job) คือ งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ พนักงานมีความชอบ ความถนัด ความ สนใจในงานนั้นมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากพนักงานมีความสนใจ มีความชอบก็ย่อมมีความพึง พพอใจในงานนั้นสูง และมีโอกาสในการเรียนรู้งานและสิ่งใหม่ๆเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

2. ค่าจ้าง (Wage) ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า ค่าจ้างเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ พนักงานนั้นมีความต้องการในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างที่เหมาะสม ยุติธรรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนเมื่อปฏิบัติงานแล้ว ย่อมคาดหวัง ไว้ว่าจะได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิมดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการพิจารณาที่

ที่ยุติธรรม เพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

4. การยอมรับ (Recognition) หากพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการให้เกียรติ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) คือสภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สภาพการทำงานเป็นสภาพทางกายภาพที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน

6. ผลประโยชน์และสวัสดิการ (Benefit and Services) หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับตอบแทนในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมัน เป็นต้น

7. ผู้บังคับบัญชา (Leader) ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน โดยตรงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ การช่วยเหลือ การแก้ปัญหา การให้คำแนะนำ ความยุติธรรม เป็นต้น

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) หากพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถทำงานร่วมกันได้โดยปราศจากปัญหา ช่วยเหลือเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงมีมิตรภาพที่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

9. องค์กรและการจัดการ (Organization) หากเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีการทำงานที่เป็นระบบ มีการบริหารจัดการที่ดี ย่อมทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาและยอมรับในองค์กรนั้นๆ ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานด้วยการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับความนิยม และถูกนำไปใช้มากที่สุดมี 2 แบบวัดได้แก่ แบบวัด JDI (Job description Index) ของ Smith Kendall and Hulin (1969) และแบบวัดของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า หรือ MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967) แบบวัด JDI เป็นแบบวัดที่ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในการนิเทศน์งาน ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ส่วนแบบวัดของ MSQ เป็นแบบวัดประเมินค่า 5 อันดับ และให้พนักงานเป็นคนประเมินความพึงพอใจในด้านต่างๆ 20 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสามารถใน

การทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านกิจกรรมระหว่างการทำงาน ด้านความคิดริเริ่ม ด้านระเบียบวินัย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมีอำนาจหน้าที่ในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านความสามารถของผู้บังคับบัญชา ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านการบริการสังคม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อม และสวัสดิการ

สำหรับการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับปรุงจากมหาวิทยาลัยมินเนโซตาฉบับย่อ (Short form of Minnesota satisfaction questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน

1. ความพึงพอใจภายในงาน (Intrinsic Job Satisfaction: IJS) เป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ การใช้ศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จ ได้แก่ การใช้ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสในการทำงานเพื่อพนักงานอื่น ความอิสระโอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์

2. ความพึงพอใจภายนอกงาน (Extrinsic Job Satisfaction: EJS) เป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหารนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา ปริมาณ รายได้ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

จากความหมาย และความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานต่องานที่รับผิดชอบและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานหรือเป็นอารมณ์ของพนักงานที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังเกตได้จาก พฤติกรรมดังต่อไปนี้ (1) ความพึงพอใจภายในงาน (IJS)(2) ความพึงพอใจภายนอกงาน (EJS)

3. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment: COM)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสมาชิกขององค์การเรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมาจากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการคือความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เนื่องจากเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้มีจึงมีผู้พยายามศึกษาและกำหนดทฤษฎีคำจำกัดความตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมายแตกต่างกันออกไปนอกจากนั้น ความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นตัวแปรเชิงจิตวิทยาสังคมที่เป็นส่วนผสมระหว่าง พฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การในด้านต่างๆ ตามแนวคิดของ

นักวิชาการแต่ละคน เช่น ในด้านอารมณ์ ด้านความต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป และด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎระเบียบและวัฒนธรรมขององค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Eby, Freeman, Rush and Lance (1999) ได้ทบทวนวรรณกรรมและพบว่า ความรัก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการจัดการอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิ การขาดงาน การลาออกจากงาน ความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แต่อย่างไรก็ตาม จากวรรณกรรมบางเรื่องกลับมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลกระทบต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานอื่นๆ เช่น Meyer (1997) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบรรทัดฐาน ไม่มีความสัมพันธ์ที่คงเส้นคงวากับการขาดงาน

Meyer and Allen (1990) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment: AFCOM) หมายถึงอารมณ์ความรู้สึกผูกพันของสมาชิกหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment : CNCOM) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของสมาชิก โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment: NOCOM) หมายถึงความผูกพันที่เกิดจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กรเป็นเหมือนภาระผูกพันหรือหน้าที่ที่สมาชิกได้รับการปลูกฝังว่าพวกเขาควรจะอยู่ในองค์กรเป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่สมาชิกรู้สึกว่าเขาควร จะอยู่ในองค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสามารถสรุปองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ หนึ่งองค์ประกอบด้านจิตใจ (AFCOM) สององค์ประกอบด้านการคงอยู่กับองค์กร (CNCOM) และสามองค์ประกอบด้านบรรทัดฐาน (NOCOM) ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีส่วนทำให้สมาชิกเกิดทัศนคติและมีความรู้สึกที่ดีกับองค์กรให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรและมีความต้องการจะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไปซึ่งนั่นก็หมายความว่าสมาชิกนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

ในปัจจุบันกองทัพอากาศกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ต้องเผชิญต่อความท้าทายจากภัยคุกคามต่างๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ คุณลักษณะของบุคลากรในกองทัพอากาศที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน คือ ต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง จึงจะขับเคลื่อนให้กองทัพอากาศบรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดได้ ดังนั้น ความเป็นผู้นำหรือการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะประการแรกของบุคลากรกองทัพอากาศ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformation Leadership : TL) เป็นทฤษฎีการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแนวความคิดไปให้ความสำคัญต่อผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกระตุ้นเพื่อส่งเสริมสร้างพลังใจให้กับผู้ตาม อีกทั้งกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำ โดยแนวคิดนี้แตกต่างจากภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) ที่เป็นลักษณะเด่นของผู้นำแบบดั้งเดิมของระบบราชการ(นำชัย สุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550: 45)จากงานวิจัยจำนวนมากทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎีต่างๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับด้าน ธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ และองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ (Mosley, Pictri and Megginson, 1996:412) อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่มุ่งไปสู่การจัดโครงสร้างลำดับชั้นให้แบนราบลง บุคลากรในองค์การมองตนเองเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะมองว่าเป็นหัวหน้าและลูกน้องเช่นแต่ก่อน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนความเป็นอิสระและการเปลี่ยนแปลงของผู้ร่วมงานจึงทำให้ผู้ตามมีความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำด้านอื่น อาทิ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Jung, Bass and Sosik, 1995: 4)ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆภายในหน่วยงานย่อยขององค์การ (Muchinsky, 1997:373) สอดคล้องกับ Bass, Avollo and Atwater (1996) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบและเสนอโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานมากที่สุด โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่

คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร อีกทั้งยังช่วยให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม

จากแนวคิดพื้นฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาก่อนหน้า ต่อไปผู้วิจัยจะนำเสนอเนื้อหาของการพัฒนาการของแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

การพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ได้มีการกล่าวถึงคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบอร์น ในปี ค.ศ. 1978 และ แบทส ในปี 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย รวมถึงมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบทส ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบทส เท่านั้น

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร ซึ่ง Bass ได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบจากผู้นำไปสู่ผู้ตาม กล่าวคือ ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือยกระดับความต้องการของผู้ตาม โดยการชักจูงให้ผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าการสนใจตนเอง (Self-Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่า “การมีบารมี” นอกจากนั้น Bass ยังกล่าวอีกว่า นอกจาก การมีบารมีแล้วยังมีคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม กระบวนการทั้ง 4 ด้านหรือ เรียกว่า “4I” มีความหมายดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน พนักงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนผู้นำหรืออาจกล่าวได้ว่าพยายามเลียนแบบผู้นำ สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความ

สมัครใจมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง อีกทั้งจะต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ผู้นำแสดง ความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2.การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพุดติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามในองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดง การอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนั้นผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนวิธีการมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆด้วยวิถีทางแนวใหม่มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจพนักงานให้พยายามหาทางแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าสิ่งนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ อีกทั้ง ผู้นำจะต้องทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรู้ว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีการแก้ไข แม้จะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือ

ร่วมใจในการแก้ไขปัญหาของผู้ตามทุกคน โดยที่ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ตามในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนางาน โดยผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อาทิผู้ตามบางคนได้รับกำลังใจมากกว่า ในขณะที่บางคนได้รับอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า ดังนั้นผู้นำควรคำนึงถึงตัวตนผู้ตามด้วยไม่ใช่มองผู้ตามเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ดังนั้นผู้นำจะต้องมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบหรือไม่ ซึ่งผู้ตามจะไม่วู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

ประเด็นสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือพยายามที่จะเพิ่มอำนาจ (Empowerment) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำตลอดไป และสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด สอดคล้องกับ Bass (1999:11) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุถึงกิจการแห่งตน (Self- Actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (Well-Being) ของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะมีขึ้นหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย ในขณะที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์(2536:62) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไปมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร(Change Agent) ซึ่งจะเปลี่ยนองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า โดยทำหน้าที่คล้ายผู้ฝึกสอนกีฬาให้ได้รับชัยชนะและคอยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม

2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย กล่าวคือ ต้องเป็นคนที่ชอบเสี่ยง (Risk Taking) แต่มีความสุขและมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญความท้าทาย กล้าเปิดเผยความจริง

3. เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีลักษณะการทำงานแบบมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่า ผู้ตามมีความสามารถ

4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่เคยทำผิดพลาด มาแก้ไขและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอนความสามารถเผชิญกับปัญหาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอได้

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกลสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) ได้นำเสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) และ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) คือมีความต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม Bass วินิจฉัยว่า ความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลให้การปรับปรุงประสิทธิภาพต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า สำหรับความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
คุณลักษณะ	-มุ่งกระบวนการแลกเปลี่ยน ความคิดแบบค่อยพัฒนาอยู่ภายใต้ โครงการที่เป็นการตอบสนอง (Reactive)	-มุ่งความสัมพันธ์ โดยความคิด เป็นแบบเปลี่ยนแปลงสิ้นเชิง เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์เป็น ลักษณะการริเริ่ม (Proactive)
แรงจูงใจ	-รางวัล(ภายนอก)	-การเห็นคุณค่า(ภายใน)
อำนาจ	-ประเพณีปฏิบัติ	- ความมีบุคลิกพิเศษ
จุดเน้น	-ผลที่ได้รับ	- วิทยาลัย
ผู้นำ	-เน้นในกิจกรรม ชีบทบาทชัดเจน ตระหนักในความต้องการ จัดการ แบบวางเฉย	-เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอนและครุมี การกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล ให้อำนาจตัดสินใจ เป็นผู้นำที่ดี ไม่ เป็นทางการ เข้าถึงได้ง่าย มี คุณธรรม
ผู้ตาม	-แสวงหาความมั่นคง ความ ต้องการได้รับการตอบสนอง แยก องค์การออกจากปัจเจกบุคคล	-ละเว้นประโยชน์ส่วนตนเพื่อ องค์การ ทำมากกว่าที่คาดหวัง
ผลที่ได้	-การทำงานตามที่คาดหวัง	- ก้าวกระโดดในการทำงาน

ที่มา : Mosley, Pictri and Megginson (1996)

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในองค์การ โดยการเปลี่ยนสภาพหรือความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้เพื่อร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การหรือสังคม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีตัวบ่งชี้ 4 ด้านคือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) (3) การกระตุ้นทางปัญญา (TL3) และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

งานวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านมามีการศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรเชิงประสิทธิผลขององค์การต่างๆ เช่น ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่บ่งบอกไปในทิศทางเดียวกันก็คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำจะส่งประสิทธิผลทางบวกต่อตัวแปรต่างๆในตัวของผู้ตามโดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรผลสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Pillai, Schreisheim and Williams, 1999; Walumba and Lawler, 2003; นำชัย สุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550: 65) ในขณะที่ Keller (1992) ศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มโครงการพัฒนาและกลุ่มโครงการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวทำนายที่ดีในเรื่องคุณภาพของโครงการและเงินลงทุน ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ Keller (1995) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสาเหตุของการเกิดคุณภาพในโครงการระดับสูงขึ้นไป และมีผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานบันทหาร อาทิ Yammarino, Spanger and Bass (1993:81-102) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงานแบบสำรวจระยะยาว (Longitudinal Investigation) กับกลุ่มตัวอย่างตัวแทนนายทหารเรือสหรัฐ ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรือของสหรัฐ และปฏิบัติงานในหน่วยรบบนผิวน้ำ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานทางทหารได้ซึ่งสอดคล้องกับ Dvir (1998) ได้ศึกษาทดลองเรื่อง ผลกระทบของการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาผู้ตามและผลการปฏิบัติงานในกรมทหารราบของกองทัพอิสราเอล (Israel Defense Forces: IDF) ซึ่งการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบผลกระทบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการต่อการพัฒนาส่วนบุคคลของผู้ตาม และการพัฒนาเจตคติของผู้นำผลการศึกษาพบว่า หลังจากการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในกลุ่มทดลองมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าในกลุ่มควบคุม และยังพบอีกว่า ผู้นำในกลุ่มทดลองมีผลกระทบทางบวกต่อผู้ตามโดยตรง

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิ Tsung-HsienKuo, Li-An Ho, Ya-jung Wu and Chien-Ting Lin (2010) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบทางอ้อมต่อผลลัพธ์เชิงความคิดเห็นและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน (Attitudinal Outcome: AO) สอดคล้องกับ Dvir, Eden, Avolio and Shamir (2002) ศึกษาและพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและใช้แนวทางที่อิสระในการทำงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างถูกควบคุม

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้รับการยืนยันสนับสนุนจากผลการวิจัยจำนวนมากว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์หรือสามารถทำนายตัวแปรต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน หรือ ผลการปฏิบัติงานของผู้นำหรือผู้ตาม รวมทั้งผลการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มหรือองค์การได้ อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นมากกว่าภาวะผู้นำแบบอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเชิงทดลองและโปรแกรมการฝึกอบรมต่างๆยืนยันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถฝึกอบรมได้ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า กองทัพอากาศควรให้ความสำคัญต่อการนำเอาแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3. เหตุผลที่กองทัพอากาศควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาประยุกต์ใช้

ในปัจจุบันแนวโน้มของโลกอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นและในฐานะที่กองทัพอากาศเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงเช่นเดียวกัน การที่จะบรรลุภารกิจหลักด้านความมั่นคงของกองทัพอากาศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการป้องกันประเทศและด้านการพัฒนาประเทศ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในกองทัพอากาศให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจการรบและภารกิจที่มีใช้การรบ อีกทั้งการบริหารจัดการภายในกองทัพอากาศจะต้องมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาทั้งหมด สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ กองทัพอากาศจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำที่พร้อมจะรับมือกับภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายได้ ในคุณสมบัติของผู้นำที่เหมาะสมกับกองทัพอากาศ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้อง เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในตัวผู้นำ (Idealized Influence) ผู้นำจะเห็นคุณค่าและศักยภาพของผู้ร่วมงานจึงมีการมอบหมายงาน มีการกระจายอำนาจ ตลอดจนทั้งพยายามพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ทำทหายความสามารถ (Individualized Consideration) ผู้นำมีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน เห็นความหมายและคุณค่าของงาน (Inspirational Motivation) และผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่อุดมการณ์เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่จัดการแห่งตน (Self-Actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) ทั้งของตนเอง ผู้อื่น ของกองทัพอากาศและของสังคมไทยนอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคลากร

ในหน่วยงานและทุกคนมีโอกาสแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานของตนเองและถ่ายทอดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์

จากนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศปี พ.ศ. 2557 คือ นโยบายทั่วไปด้านที่ 3 ได้แก่ “ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครองบังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล ที่ครอบคลุมในประเด็น หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า รวมทั้งปลูกฝังความรักสามัคคี มีวินัย ศรัทธาและความเสียสละให้เกิดขึ้นกับกำลังทุกหมู่เหล่าควบคู่ไปกับการจรรโลงและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การของกองทัพอากาศ”

ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาทุกระดับในกองทัพอากาศยังไม่มีการศึกษาว่าเป็นภาวะผู้นำลักษณะใด แต่จากวรรณกรรมพบว่า สังคมที่มีระบบอำนาจตามหลักเหตุผลของกฎหมายและสังคมที่มีระบบอำนาจตามบารมีเช่นระบบราชการ มักจะมีลักษณะภาวะความเป็นผู้นำแบบมีบารมี(Charismatic Leadership) หรือ ภาวะความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) แต่จากวรรณกรรมที่ผ่านมา สรุปจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นมากกว่าภาวะผู้นำแบบอื่นๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543:34) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนับสนุนให้กองทัพอากาศได้นำแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาปรับใช้ในกระบวนการดำเนินงาน โดยทุกหน่วยงานรวมถึงบุคลากรที่ระดับชั้น ต้องมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ว่า “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the best air force in ASEAN)”

4 คุณลักษณะผู้นำทางการทหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าคุณลักษณะผู้นำทางการทหารที่ได้มีนายทหารชั้นผู้ใหญ่และหน่วยงานทหารได้กำหนดคุณลักษณะผู้นำทางทหารไว้หลากหลายโดยเลือกเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ดังนี้

ศิริทิระพันธ์ (2540) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำทางทหารไว้ว่าผู้บังคับหน่วยจะต้องมีคุณลักษณะประจำตัวดังต่อไปนี้

1. มีจิตใจเข้มแข็งและมีความเข้าใจลึกซึ้ง
2. มีความสามารถในการพิจารณาเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผล
3. มีความสนใจในวิชาความรู้อย่างกว้างขวาง
4. มีความสามารถในการจัดระบบ
5. มีความรับผิดชอบ

6. มีนิสัยรุกรบและอ่อนตัว
 7. มีธรรมชาติเกื้อกูลในการเป็นผู้บังคับหน่วย
 8. มีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์
 9. สามารถเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียแล้วตกลงใจได้อย่างรวดเร็ว
 10. มีความกล้าหาญและความสามารถในการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างถูกต้องทันที
 11. กล้าคัดค้านแนวความคิดเดิมเมื่อมีความจำเป็นบังคับ
 12. กล้าแสดงทัศนคติต่อหน้าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 13. ริเริ่ม และปรับปรุงยุทธวิธีอย่างกล้าหาญเมื่อมีความจำเป็นเพื่อให้บรรลุภารกิจ
- ต้องรู้ว่าสถานการณ์ใดจำเป็นต้องถอนตัวหรือต้องทำลายเข้าศึกและต้องปรับยุทธวิธีโดยไม่รีรอ
14. มีความรอบรู้ มีทักษะและความสนใจอย่างกว้างขวาง
 15. ต้องยึดมั่นในคุณธรรมอย่างมั่นคง ต้องถือว่าตำแหน่ง ฐานะ ยศ และสังกัดมิได้
 สิ่งแสดงถึงความโก้เก๋หรือใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาสิทธิพิเศษใดๆต้องระลึกเสมอว่าสิ่ง
 เหล่านั้นเป็นเพียงสิ่งประกอบที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเท่านั้น
 16. ต้องมีความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 17. ต้องดำรงตนเป็นตัวอย่างของความเป็นผู้มีลักษณะมักน้อยไม่ฟุ้งซ่านไม่แสวง
 ในขณะที่ ชาคริต มานพ (2550: 24) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำทางการทหารไว้ว่า
 ผู้นำทางการทหารอาชีพต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ ต้องเสียสละ ต้องเป็นผู้มีความรู้และความ
 ชำนาญในวิชาชีพ ต้องมีความรับผิดชอบ ต้องมีระเบียบวินัย ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ มี
 ความกล้าหาญ และมีไหวพริบเฉลียวฉลาดริเริ่มสร้างสรรค์
- วัชรฤทธาคนี (2546 อ้างถึงใน ชาคริต มานพ, 2550) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำ
 ทางทหารไว้ว่าในสภาวะสงครามนั้นผู้นำทางการทหารทุกระดับชั้นต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก
 2ประการคือความรับผิดชอบต่อความเป็นตายของกองทัพและประเทศชาติตลอดจนความ
 รับผิดชอบต่อชีวิตทหารทุกคนที่ทนแทนได้ยากนอกจากนี้ยังได้พูดถึงคุณลักษณะผู้นำกองทัพที่มี
 การวิเคราะห์ที่มามากมายตั้งแต่สมัยโบราณและยังมีการพัฒนาให้สมบูรณ์อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้
 สอดคล้องกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งปวงว่าประกอบด้วย
1. ความมีความยุติธรรมเพราะถ้าขาดคุณธรรมแล้วเสาหลักของกำลังพลก็พังทลาย
 2. ความภักดีหมายถึงความภักดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน
 3. การอุทิศตนให้กับหน่วยงานกองทัพและประเทศชาติด้วยความจริงใจ
 4. การตัดสินใจด้วยความมั่นใจตั้งใจไม่รีรอและมีสติมั่นคง
 5. ความไม่เห็นแก่ตัวสำแดงได้ด้วยความเสียสละเพื่อให้ส่วนรวมได้ประโยชน์

จากการทบทวนวรรณกรรมในหัวข้อนี้ สรุปได้ว่า ผู้นำทางทหาร หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างฉับไว เป็นผู้นำที่พร้อมจะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีการตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาอย่างกล้าหาญเด็ดเดี่ยว ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความคล้ายคลึงกับผู้นำทางทหาร ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบผู้นำทางทหารกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำทางทหาร	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1985)
เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เด็ดขาดกล้าตัดสินใจ มีความยุติธรรมอุทิศตนให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถใจกว้างและโอบอ้อมอารี สามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างเด็ดขาดเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	รักความยุติธรรมรักความเสมอภาคแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันอุทิศตนเพื่อองค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตนโอบอ้อมอารีสามารถให้คำปรึกษาหรือเป็นที่ปรึกษาได้

จากตารางที่ 2-2 จะพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1985) มีความคล้ายคลึงสอดคล้องกับภาวะผู้นำทางทหารดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ชัดเจน มีความครอบคลุม และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีความคล้ายคลึงกับผู้นำทางทหารซึ่งมีลักษณะการทำงานเชิงรุก สอดคล้องกับภาวะการปฏิบัติงานของกองทัพอากาศซึ่งการบริหารงานคำนึงถึงประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า จึงเน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และนำศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมาใช้อย่างสูงสุด รวมทั้งกระตุ้นจูงใจให้ประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายขององค์การ สอดคล้องกับ Bass (1985) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่โน้มน้าวจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คิด สามารถเพิ่มผลผลิตให้องค์การและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ตามได้ นอกจากนี้การรวมองค์ประกอบด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์เข้ากับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเสริมแรง

ทางบวกโดยให้รางวัลตามสถานการณ์ จะช่วยจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับที่มุ่งหวัง และมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

การพัฒนาสมมติฐานและโมเดลการวิจัย

ในหัวข้อที่ผ่านมาผู้วิจัยได้นำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปแล้ว สำหรับหัวข้อต่อไปนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมมติฐานการวิจัย ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยที่ผ่านมาในตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างไร และผลที่ได้จากเนื้อหาส่วนนี้จะเป็นที่มาของกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไปด้วย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แม้จะมีมาช้านาน อีกทั้งมีการศึกษามาแล้วในต่างประเทศโดยเฉพาะองค์การธุรกิจ แต่ก็ยังเป็นประเด็นปัญหาที่นักวิจัยในปัจจุบันยังคงศึกษาค้นคว้ากันอยู่ทั่วโลก และ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งไปที่ประชากรเป้าหมายพิเศษที่ยังมีการศึกษาไม่มากนักในกองทัพอากาศ ดังนั้นข้อค้นพบไม่ว่าจะเป็นอย่างไรก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกองทัพอากาศรวมทั้งต่อวงการวิชาการ โดยทั่วไป

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในทางวิชาการการพัฒนาองค์การเป็นที่ทราบกันว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำเป็นต้องทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กร แต่การพัฒนาดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

ก้องเกียรติ บูรณศรี (2556: 87) ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกมีขนาดปานกลาง (0.48) ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมาสมิ ครองธรรม (2548:10) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวแปรด้านจิตวิทยาของการปฏิบัติงานที่เป็นพลังปัจจัยภายในและภายนอกที่ผลักดันให้เกิดผลดีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกการทำงานสามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41 แสดงว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลระดับปานกลางต่อความพึงพอใจ ดังนั้นหากต้องการให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนโดยข้อค้นพบของทั้งสองท่านได้สนับสนุนยืนยันงานวิจัยของ Ambrose and Kukul (1999) ได้ศึกษา พบว่า

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีที่สุดและไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกต่างก็มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของพนักงาน และการคงอยู่ของพนักงาน

Eskildsen and Dahlgard (2000) ผู้ที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ได้สร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ได้ชี้ให้เห็นว่าพนักงานว่า ในปัจจุบันผู้บริหารองค์กรได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพโดยรวมไปสู่การให้ความสนใจกับความเป็นเลิศทางธุรกิจ เพราะคิดว่าสิ่งที่เป็นแก่นสาระสำคัญของความเป็นเลิศ คือพนักงาน เพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนความเป็นเลิศ ดังนั้นองค์กรธุรกิจหรือองค์กรอื่นๆ ควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานก่อนเป็นลำดับต้นๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมานั้น จึงคาดว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อแรก ดังต่อไปนี้

H1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า แรงจูงใจในงาน (Work Motivation) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในงานสูงโดยมากมักมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย (ก้องเกียรติ บูรณศรี , 2556: 90) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2551: 71) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในงานส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านความต้องการความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม แสดงให้เห็นว่าถ้าอาสาสมัครสาธารณสุขมีแรงจูงใจด้านสัมพันธภาพทางสังคมเกิดขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันในงานเพิ่มขึ้นและไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่เช่นกัน

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรยังมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีการศึกษาหลากหลายกลุ่มประชากร เช่น การศึกษาของ Richard and Emeka (2009) ได้ศึกษาประชากรในอุตสาหกรรมอาหารของประเทศไนจีเรีย โดยแบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ พนักงานปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า พนักงานปฏิบัติการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในระดับไม่สูงมากนักและเป็นพนักงานกลุ่มใหญ่ในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานปฏิบัติการได้รับเงินเดือนรวมถึงค่าล่วงเวลาไม่มากนัก และส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานจะเปลี่ยนงานหรือเข้า-ออกงานบ่อยครั้ง จากผลการวิจัยนี้แสดงว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยจะทำให้ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Crispen, Michael, and Tendai (2011) ที่ศึกษาพนักงานในองค์กรธุรกิจการเงิน (ธนาคาร) จำนวน 121 คนพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กรและรูปแบบของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกแต่อยู่ในระดับไม่สูงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบภาวะผู้นำที่นำมาศึกษามีทั้ง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจส่งผลให้ขนาดความสัมพันธ์แตกต่างไปจากความเป็นจริง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมานั้น จึงคาดว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อสอง ดังต่อไปนี้

H2 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาของ John (2005) ได้รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารในองค์กรทั้งภาคธุรกิจสถาบันการศึกษา และหน่วยงานราชการ จำนวน 186 คน เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำแบบต่างๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีขนาดค่อนข้างต่ำ-ปานกลางต่อภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ โดยที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าภาวะผู้นำแบบมีบารมี แสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรต้องการสร้างให้บุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อน ซึ่งแรงจูงใจนั้น John แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจจากภายในและภายนอกองค์กร ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับชาคริตมานพ (2550) ศึกษาและพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหารได้รับอิทธิพล โดยตรงและโดยอ้อมจากตัวแปรแรงจูงใจซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้คือความพึงพอใจในการทำงานความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์และความ

ต้องการการแข่งขันซึ่ง Winter (2002) ได้เปรียบเทียบแรงจูงใจว่าเป็นเหมือนไฟที่ใช้ในการหุงต้มผู้ที่ใช้ต้องดูแลให้ระดับไฟมีอุณหภูมิที่พอเหมาะเพื่อการหุงต้มหรือแค่เพียงอุ่นอาหารเพราะถ้าปล่อยให้ไฟแรงเกินไปไฟนั้นอาจไหม้บ้านของผู้ใช้ได้ไฟจึงเปรียบเหมือนแรงจูงใจในตัวผู้นำที่ผู้นำต้องใช้ให้เป็นเพราะเป็นพลังภายในการขับเคลื่อนให้ผู้นำประสบความสำเร็จหรืออาจเผาผลาญตัวผู้นำให้ล้มเหลวได้และงานวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทธิจันทร์มั่งคั่ง (2554) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่ทำให้นักเรียนมัธยมเลือกเข้ามาสู่องค์การทหารตำรวจถึงแม้จะรู้ว่า เป็นองค์การที่มีกฎระเบียบค่อนข้างเคร่งครัดและนักเรียนต้องเสียสละความสุขส่วนตัวได้พิจารณาได้จากตัวแปรย่อยความพอใจในงานซึ่งมีอิทธิพลค่อนข้างสูงดังนั้นเมื่อระบบปลูกฝังให้มีการแข่งขันการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์อย่างรวดเร็วย่อมเป็นพื้นฐานนำไปสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมานั้น จึงคาดว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อสาม ดังต่อไปนี้

H3 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิผลในตนมากกว่าผู้ที่ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยของ ก้องเกียรติ บุรณศรี (2556) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ ทอ. มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้น หากพนักงานในองค์กรขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วมักจะนำไปสู่สถานะซึมเศร้าและยังส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง (Mosser,1997) ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว พนักงานมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับภาระหน้าที่ มีความสุขที่ได้ทำงานให้แก่องค์กร มีงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากได้แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว พวกเขาเหล่านั้นจะรักและมีความผูกพันกับงานที่ทำ ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องกับงานซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมาศ มีครองธรรม

(2548) ศึกษาพบว่า หากข้าราชการในสำนักราชวังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลให้ข้าราชการมีความรัก ความผูกพันต่อสำนักงานพระราชวัง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมานั้น จึงคาดว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อสี่ ดังต่อไปนี้

H4 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิ Koh (1991) ได้ศึกษาและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์จำนวน 90 แห่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ งานวิจัยทางด้านสาธารณสุขการพยาบาล มีการศึกษาเรื่องนี้เช่นกัน เช่น ธนิตาฉิมวงษ์(2539) ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้ประเทศไทยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับ วรรณดิษฐกุล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับความพึงพอใจในงานปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลผลปรากฏว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

แต่อย่างไรก็ตาม ก้องเกียรติ บูรณศรี (2556) ศึกษาพบข้อสรุปที่น่าสนใจ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรแล้วจึงส่งผ่านไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่อิทธิพลดังกล่าวมีขนาดต่ำเท่ากับ 0.13 อธิบายได้ว่า แม้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง แต่ถ้านายทหารอากาศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะส่งผลให้นายทหารอากาศเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้ส่งผลกระทบต่อหรือมีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน อย่างไรก็ตามควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันข้อค้นพบนี้ต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมานั้น จึงคาดว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อหก ดังต่อไปนี้

H5 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6. ความผูกพันต่อองค์กรกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

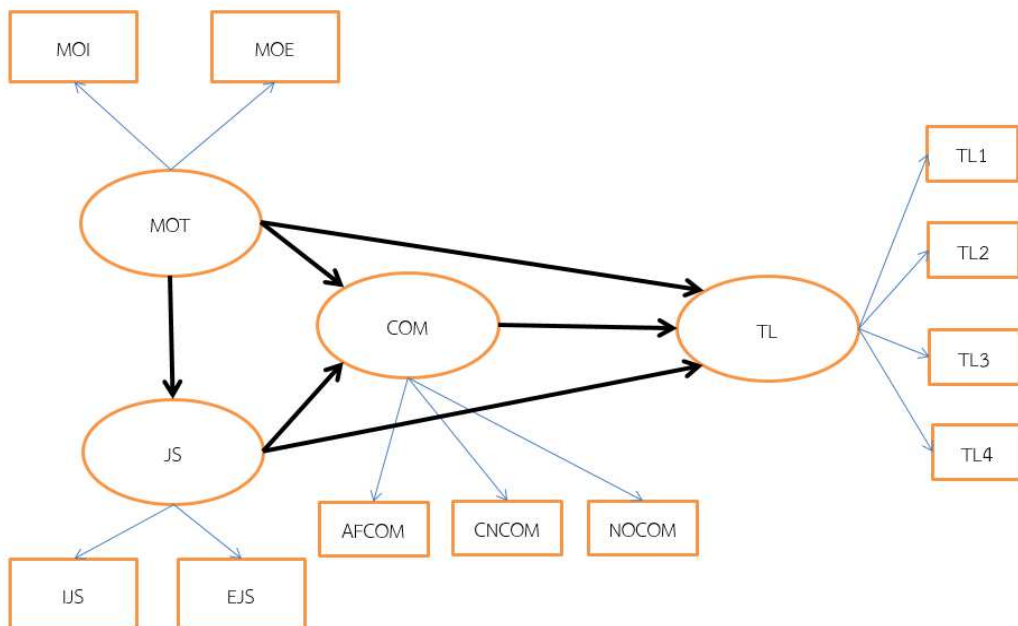
ชาคริตมานพ (2550) ศึกษาและพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหารได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้คือความผูกพันด้านจิตใจความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและความผูกพันด้านบรรทัดฐานความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรทหารตำรวจเพราะองค์กรทหารตำรวจเป็นองค์กรเฉพาะผู้ที่เข้ามาอยู่ต้องเป็นผู้ที่อุทิศความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวมต้องมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและเป็นระบบที่มีสายบังคับบัญชาที่เข้มแข็งมีระบบอาวุโสสอดคล้องกับ Steers and Porter (1991) ให้ความเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรซึ่งความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับ วรรณดิษฐกาล (2540) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน382คนพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมานั้น จึงคาดว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อหก ดังต่อไปนี้

H6 : ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสมมติฐานที่ได้สรุปมาแล้ว ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดหลักว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังเสนอในแผนภาพที่ 2-1 ซึ่งสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ได้รายละเอียดของโมเดลของกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ 4 ตัว ดังนี้ 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2.การสร้างแรงบันดาลใจ 3.การกระตุ้นทางปัญญา และ 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับอิทธิพลจาก ตัวแปร 3 ตัว ซึ่งเรียกว่าเป็น บัพปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ 1. แรงจูงใจภายในและ 2.แรงจูงใจภายนอก ตัวแปรต่อมาได้แก่ ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ 1. ความพึงพอใจภายในงานและ 2.ความพึงพอใจภายนอกงาน ส่วนตัวแปรสุดท้าย คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ 1.องค์ประกอบด้านจิตใจ2.องค์ประกอบด้านการคงอยู่กับองค์กรและ 3.องค์ประกอบด้านบรรทัดฐาน

แผนภาพที่ 2-1 โมเดลการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ได้แก่ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากรในกองทัพอากาศ 2. เพื่อเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอในส่วนนี้ออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อแรก การกำหนดประชากร หัวข้อที่สอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หัวข้อที่สามวิธีการรวบรวมข้อมูลและ หัวข้อสุดท้ายการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การศึกษานี้มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ระดับบุคคล โดยสืบค้นข้อมูลจาก นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในกองทัพอากาศจำนวน 10,292 คน (กรมกำลังพลทหารอากาศ, 2557) โดยมีเหตุผลในการเลือกศึกษาประชากรกลุ่มดังกล่าว เนื่องจาก นายทหารสัญญาบัตรมีโอกาสแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มาก โดยเป็นผู้ขับเคลื่อนและผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสามารถรับรู้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการปฏิบัติในภาพรวมของหน่วยงานต้นสังกัดเช่น แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยการคัดเลือกนายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในกองทัพอากาศแบบหลายขั้นตอนและการวิจัยครั้งนี้ต้องวิเคราะห์โมเดลลิสเรล เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ดังนั้น โมเดลการวิจัยจึงต้องใช้จำนวนตัวอย่างขนาดใหญ่ และได้ตรวจสอบเงื่อนไขเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลต้องใช้ตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร เนื่องจาก ตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่จะมีโอกาสที่ตัวแปรจะมีการแจกแจงเป็นปกติมากกว่าจำนวนตัวอย่างที่น้อยกว่า (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2551 : 31)

ในปัจจุบัน มีนักวิชาการหลายกลุ่มได้เสนอแนะแนวคิดในการกำหนดจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมลิสเรล อาทิ Lindeman, Merenda and Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) ให้ถือว่า โดยปกติแล้วในการวิเคราะห์สถิติประเภทหัตถ์แปรควรกำหนดตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรในโมเดล ต่อมาเป็นแนวคิดของ Saris and Stronkhorst (1984 : 213-214 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) กำหนดว่า ถ้าตัวแปรในโมเดลลิสเรลเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติพหุนามทุกตัวควรใช้ตัวอย่างเท่ากับหรือมากกว่า 100 หน่วยตัวอย่าง ต่อมา Hair, Anderson, Tatham and Black (1998) เสนอว่า เกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) มักใช้ผู้ตอบ 5-10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว จากแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โมเดลในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าไม่น้อยกว่า 30 พารามิเตอร์จึงต้องการจำนวนตัวอย่างนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศไม่น้อยกว่า 300 ตัวอย่าง แต่หากใช้การกำหนดจำนวนตัวอย่างที่คำนวณจาก Yamane (1970 อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 49) ต้องไม่น้อยกว่า 390 ชุด จึงเพียงพอ ตามสูตรการคำนวณและการสุ่มตัวอย่างสามารถจำแนกจำแนกจำนวนตัวอย่างได้ตามตารางที่ 3-1

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{10,292}{1 + 10,292(0.05)^2} = 385 \approx 400$$

โดยที่ n = จำนวนนายทหารสัญญาบัตรของ ทอ. ที่ใช้เป็นตัวอย่าง
 N = จำนวนนายทหารสัญญาบัตรของ ทอ. ทั้งหมด
 e = ขนาดความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ตารางที่ 3-1 จำนวนตัวอย่างจำแนกตามส่วนราชการต้นสังกัด

ส่วนราชการ	ประชากร	%	ตัวอย่าง	%
ส่วนบัญชาการ	20,70	20.1	80	20
ส่วนกำลังรบ	3,407	33.1	132	33
ส่วนส่งกำลังบำรุง	3,526	34.3	137	34.25
ส่วนการศึกษา	749	7.28	29	7.25
ส่วนกิจการพิเศษ	540	5.25	21	5.25
รวม	10,292	100	400	100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากหัวข้อที่ผ่านมาผู้วิจัยอธิบายถึงวิธีการคัดเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 400 คน สำหรับในหัวข้อต่อไปนี้ผู้วิจัยจะอธิบายเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (<https://docs.google.com/forms/d/1L0jkSSgk9dSqChQlvOU2zWdbCpLRjqUWSEawLJ3VZNY/viewform>) ซึ่งรายละเอียดของหัวข้อนี้แบ่งเป็น 2 ตอนได้แก่ 1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและ 2. รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการศึกษา

สร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ในกรณีตัวแปรที่มีผู้ทำการพัฒนาเครื่องมือวัดและทดลองใช้มาแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อความในเครื่องมือนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทและประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยการทำความเข้าใจเนื้อหาของแบบสอบถามเดิมซึ่งเป็นภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) จากนั้นจึงแปลเนื้อหาข้อความของแบบสอบถามให้เป็นภาษาไทย และดำเนินการปรับเนื้อหาของคำถามให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

นำแบบสอบถามฉบับร่าง พร้อมทั้งเค้าโครงเอกสารวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Content Validity) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย โมเดลลิสเรล จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองทัพอากาศ จำนวน 2 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหาที่เกี่ยวกับความสอดคล้องของคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ความครอบคลุมและความชัดเจนของแบบสอบถาม ความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญนำเสนอไว้ในภาคผนวก ก) ซึ่งผลการพิจารณาผู้วิจัยคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 60% ขึ้นไป หรือมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.6 – 1.0 (รายละเอียดค่าดัชนีความสอดคล้อง นำเสนอไว้ในภาคผนวก ข) และผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขคำถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วจัดทำแบบสอบถามนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนายทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลในเดือนก.พ. 57 จำนวนทั้งสิ้น 100 ฉบับแต่ได้รับแบบสอบถามที่ถูกต้องและสมบูรณ์กลับคืนจำนวน 74 ฉบับ หรือ อัตราตอบกลับ (Response Rate=74%) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค พบว่าเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.71– 0.91 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้และเมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.79 – 0.93 จากผลการทดสอบดังกล่าวแสดงว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อใช้วัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างมีความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2545) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ความเที่ยงของข้อมูลในแบบสอบถาม

องค์ประกอบ/ตัวแปรสังเกตได้	สัญลักษณ์	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	
		กลุ่มทดลอง	กลุ่มตัวอย่าง
		74คน	400 คน
1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	TL	0.89	0.82
1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	TL1	0.88	0.80
1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	TL2	0.81	0.79
1.3 การกระตุ้นทางปัญญา	TL3	0.91	0.83
1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	TL4	0.90	0.82
2.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	JS	0.88	0.82
2.1 ความพึงพอใจภายในงาน	IJS	0.86	0.83
2.2 ความพึงพอใจภายนอกงาน	EJS	0.90	0.81
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	MOT	0.87	0.82
3.1 แรงจูงใจภายใน	MOI	0.85	0.81
3.2 แรงจูงใจภายนอก	MOE	0.89	0.83
4. ความผูกพันต่อองค์กร	COM	0.91	0.92
4.1 ความผูกพันด้านจิตใจ	AFCOM	0.92	0.89
4.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	CNCOM	0.91	0.92
4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	NOCOM	0.89	0.93

สรุปขั้นตอนการสร้างเครื่องที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนแรกทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการและโครงสร้างตัวแปร ขั้นตอนที่สองสร้างแบบสอบถามตามคำนิยามปฏิบัติการ ขั้นตอนที่สาม นำแบบสอบถามมาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC = 0.6 – 1.0) และขั้นตอนสุดท้ายคือ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) พบว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงสังเกตได้จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในระดับสูง (0.71 – 0.91) สอดคล้องกับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จากประชากรที่ศึกษา โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าระดับสูงเช่นกัน (0.79 – 0.93) แสดงว่า ข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงไม่แตกต่างกัน

2. รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากขั้นตอนการสร้างเครื่องที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 4 ขั้นตอนตามที่ได้เสนอไปแล้วนั้น หัวข้อต่อไปนี้เป็นผู้วิจัยจะอธิบายถึงรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบและนำไปทดลองใช้แล้ว โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้สำหรับสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. เพศ (ชาย / หญิง) 2. อายุราชการ (ไม่ถึง 10 ปี / 11-20 ปี / 21-30ปี / มากกว่า 30 ปี) 3. ชั้นยศ (ร.ต. -ร.อ./ น.ต. - น.อ./ พล.อ.ต. ขึ้นไป) 4. การศึกษาสูงสุด (ป.ตรี / ป.โท / ป.เอก) 5. ส่วนราชการที่สังกัด (ส่วนบัญชาการ / ส่วนกำลังรบ / ส่วนส่งกำลังบำรุง / ส่วนการศึกษา / ส่วนกิจการพิเศษ)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (JS) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOT) และ ความผูกพันต่อองค์กร (COM) โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดแต่ละตัวแปรดังนี้

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) จำนวน 22 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คำถามใช้วัดจำนวน 6 ข้อ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ มีคำถามใช้วัดจำนวน 5 ข้อ (3) การกระตุ้นทางปัญญา มีคำถามใช้วัดจำนวน 6 ข้อ และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคำถามใช้วัดจำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามในตอนนี้ มีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบคะแนนเต็ม 5 การแปลผลวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ช่วงโดยถ้าหากข้อความไม่ตรงกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ “ 1 ” หมายถึง ประชากรที่ศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำมาก และหากข้อความตรง

กับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ “5” หมายถึง ประชากรที่ศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงมาก

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยนำระดับคะแนนที่เจลิมีซัย วาสะสิริ (2533 : 47) ใช้ในการแปลความหมายมาประยุกต์ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์ในการแปลความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.50 – 5.00	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (JS) จำนวน 9 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัว ได้แก่ (1) ความพึงพอใจภายในงาน คำถามใช้วัดจำนวน 4 ข้อ (2) ความพึงพอใจภายนอกงาน มีคำถามใช้วัดจำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามในตอนนี้มีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบคะแนนเต็ม 5 แต่การแปลผลวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ช่วง โดยถ้าหากข้อความไม่ตรงกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ “ 1 ” หมายถึง ประชากรที่ศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำมาก และหากข้อความตรงกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ “5” หมายถึง ประชากรที่ศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำระดับคะแนนที่เจลิมีซัย วาสะสิริ (2533 : 47) ใช้ในการแปลความหมายมาประยุกต์ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์ในการแปลความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.50 – 5.00	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOT) จำนวน 9 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัว ได้แก่ (1) แรงจูงใจภายใน คำถามใช้วัดจำนวน 5 ข้อ (2) แรงจูงใจภายนอกมีคำถามใช้วัดจำนวน 4 ข้อ แบบสอบถามในตอนนี้ มีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบคะแนนเต็ม 5 แต่การแปลผลวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ช่วง โดยถ้าหากข้อความไม่ตรงกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ “ 1 ” หมายถึง ประชากรที่ศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำมาก และหากข้อความตรงกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ “5” หมายถึง ประชากรที่ศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำระดับคะแนนที่ เฉลิมชัย วาสะสิริ (2533 : 47) ใช้ในการแปลความหมายมาประยุกต์ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

ตารางที่ 3-5 เกณฑ์ในการแปลความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.50 – 5.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ความผูกพันต่อองค์กร (COM) จำนวน 14 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ คำถามใช้วัดจำนวน 4 ข้อ (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีคำถามใช้วัดจำนวน 4 ข้อ และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีคำถามใช้วัดจำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามในตอนนี้ มีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบ คะแนนเต็ม 5 แต่การแปลผลวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ช่วง โดยถ้าหากข้อความไม่ตรงกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ “ 1 ” หมายถึง ประชากรที่ศึกษามีความผูกพันกับองค์กรในระดับต่ำมาก และหากข้อความตรงกับการปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีค่าคะแนนเท่ากับ “5” หมายถึง ประชากรที่ศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยนำระดับคะแนนที่ เฉลิมชัย วาสะสิริ (2533 : 47) ใช้ในการแปลความหมายมาประยุกต์ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์ในการแปลความหมายความผูกพันต่อองค์กร

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.50 – 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจาก นายทหารสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานใน กองทัพอากาศโดยใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ต (Internet) ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทาง อินเทอร์เน็ต (Internet) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1 จัดส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E Mail) แนะนำตัวของผู้วิจัย (Cover Letter) ไปถึงกลุ่มตัวอย่างไปในในบัญชีรายชื่อจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทอ.

2 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามออนไลน์แล้วแจ้งรายละเอียดชื่อเว็บไซต์ (<https://docs.google.com/forms/d/1L0jkSSgk9dSqChQlvOU2zWdbCpLRjqUWSEawLJ3VZNY/viewform>) ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3 ระยะเวลาในการขอรับแบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ต (Internet) กี่วัน

4 การใช้รหัสกับแบบสอบถาม (Keying Mail Questionnaires with Code)

5 เสนอผลประโยชน์ หรือสิ่งจูงใจ อาทิ รายงานผลการวัดระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ฯลฯ แก่ผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย

2. การดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ผลการดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ระยะเวลา 2 เดือนระหว่าง 25 ม.ค.57 ถึง 25 ก.พ.57 ซึ่งได้ข้อมูลจำนวน 400 ชุด ข้อมูลจำนวนดังกล่าวนี้เพียงพอ จึงดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงและความตรงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการทดสอบ Confirmatory Factor Analysis ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับหัวข้อต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีเนื้อหา 4 ส่วน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน (2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (3) การวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และ (4) ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ระดับนัยสำคัญหรือระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (α) มีค่าเท่ากับ 0.05 ทุกสมมติฐานที่ทำการทดสอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ประชากรด้วยสถิติพื้นฐาน

สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของประชากรด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาโมเดล ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัวเพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจง และการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11.0 และการทดสอบสมมติฐานของความเบ้และความโด่งว่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ด้วยสถิติทดสอบ Z (Z-test)

โดยใ้ค่าการแจกแจงปกติมีค่า $SK = 0$ ถ้า SK มีค่าเป็นบวก แสดงว่าโค้งเบ้ขวา นั่นคือข้อมูลจะกองอยู่หนาแน่นทางค่าต่ำๆ และถ้า SK มีค่าเป็นลบแสดงว่าโค้งเบ้ซ้าย นั่นคือ ข้อมูลจะกองอยู่หนาแน่นทางค่าสูงๆ และใ้ค่าการแจกแจงปกติมีค่าเท่ากับ 3 แสดงว่าโค้งแจกแจงปกติแบบ Mesokurtic หรือใ้ค่าการแจกแจงความถี่มีขนาดความสูงปานกลาง ถ้า $KU > 3$ แสดงว่าโค้งแจกแจงแบบ Leptokurtic หรือใ้ค่าการแจกแจงความถี่มีขนาดสูงโด่ง ถ้า $KU < 3$ แสดงว่าโค้งแจกแจงแบบ Platykurtic หรือใ้ค่าการแจกแจงมีขนาดเตี้ยแบน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ (Linear Relationship) ทิศทาง (Direction) ของความสัมพันธ์เป็นบวกหรือลบ ขนาด (Strength) ของความสัมพันธ์มีค่าอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลการวิจัยการวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังสูตรต่อไปนี้

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

เกณฑ์การพิจารณาว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์กว้างๆ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ดังแสดงในตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3-7 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
$r > 0.8$	สูง
$0.6 < r < 0.8$	ค่อนข้างสูง
$0.4 < r < 0.6$	ปานกลาง
$0.2 < r < 0.4$	ค่อนข้างต่ำ
$r < 0.2$	ต่ำ

3. การวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมลิสเรล LISREL for Windows version 8.52 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate = ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ถ้าผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลตามสมมติฐานที่เลือกไว้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับแต่งโมเดลใหม่โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎี และค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model Modification Indices) เพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด และค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ โดยถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ ($p > 0.05$) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับ โมเดลมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ดัชนี GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) เป็นการนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.4 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual = SRMR) ดัชนี SRMR เป็นดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 หมายถึงโมเดลตามสมมติฐานกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation = RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลลิสเรลตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความจริงและเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลงเนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ

ดัชนี RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6 ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่ระบุความเพียงพอของขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งใช้สำหรับการทดสอบโมเดลมากกว่าการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่ทำให้ค่า Fit function (F) ส่งผลให้การทดสอบไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงมีข้อเสนอแนะว่าค่า CN ควรมีค่า ≥ 200

จากเนื้อหาที่ผ่านมาสามารถสรุปค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3-8 สรุปดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา
Chi-Square statistics (X^2)	ค่า Chi-Square ต่ำมาก (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)
Chi-Square / df	<2
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI)	มีค่าระหว่าง 0-1ซึ่งค่าใกล้ 1(>0.9) แสดงว่าโมเดลเชิงสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	มีค่าระหว่าง 0-1ซึ่งค่าใกล้ 1(>0.9) แสดงว่าโมเดลเชิงสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	ค่าต้องต่ำกว่า 0.1ซึ่งถ้าโมเดลที่ให้ค่า RMSEA ต่ำมากยิ่งดี (≤ 0.05)
ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR)	ค่าต้องต่ำกว่า 0.1ซึ่งถ้าโมเดลที่ให้ค่า RMSEA ต่ำมากยิ่งดี (≤ 0.05)
ดัชนีระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (CN)	≥ 200

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแสดงในตารางที่ 3-8 นั้นใช้พิจารณาโมเดลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดจำเป็นที่จะต้องทำการปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎี และค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับ ค่าไค-สแควร์ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็น พารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้ก็นำไปใช้ในการปรับ โมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

จากหัวข้อที่ผ่านมา กล่าวถึงวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาคำตอบการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ สำหรับในหัวข้อต่อไปนี้เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ (1) การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ (3) ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด และ (4) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (Missing)

เรื่องข้อมูลขาดหายเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการวิจัย นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542: 13-14) ได้แนะนำไว้ว่า เมื่อมีข้อมูลขาดหายสิ่งแรกที่นักวิจัยควรทำคือการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ขาดหายนั้นเป็นการขาดหายโดยสุ่ม หรือขาดหายมีระบบ ถ้าหน่วยตัวอย่างที่ขาดหายไม่มีลักษณะร่วมกัน หมายความว่าข้อมูลที่ขาดหายนั้นเกิดขึ้นโดยสุ่ม นักวิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ สำหรับข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ข้อมูลที่ขาดหายไปนั้นเป็นการขาดหายโดยสุ่ม นอกจากนั้น นงลักษณ์ วิรัชชัย ได้แนะนำวิธีการจัดการกับข้อมูลเมื่อมีข้อมูลขาดหายไว้ 3 วิธี ได้แก่ วิธีแรกตัดข้อมูลส่วนที่ขาดหายเป็นคู่ (Pairwise Deletion) วิธีที่สองตัดข้อมูลส่วนที่ขาดหายของหน่วยตัวอย่างหน่วยนั้นทิ้งทั้งหมด (Listwise Deletion) และวิธีที่สามใช้สถิติวิเคราะห์ประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายไปแทน (Replacement of Missing Data) การประมาณค่าอาจใช้ค่าเฉลี่ยหรือค่าประมาณจากการวิเคราะห์การถดถอยก็ได้ ซึ่งโปรแกรม SPSS สามารถแก้ปัญหาได้ทั้งสามวิธี แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการแก้ปัญหาข้อมูลขาดหายด้วยวิธีที่สาม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่การตัดข้อมูลออกนอกจากจะทำให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างลดลงแล้วยังมีผลเสียต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วย

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวว่ามีความสัมพันธ์กันมากจนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) หรือไม่ รวมถึงตัวแปรมีทิศทางและขนาดความสัมพันธ์อย่างไร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) รวมทั้งทดสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดนั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3-9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.TL1	1.00										
2.TL2	0.66**	1.00									
3.TL3	0.75**	0.88**	1.00								
4.TL4	0.63**	0.74**	0.68**	1.00							
5.IJS	0.21**	0.22*	0.17*	0.33**	1.00						
6.EJS	0.22**	0.21**	0.16**	0.38**	0.63**	1.00					
7.MOI	0.39**	0.33**	0.37**	0.18**	0.21**	0.20**	1.00				
8.MOE	0.33**	0.37**	0.35**	0.15**	0.11*	0.13**	0.74**	1.00			
9.AFCOM	0.33**	0.31**	0.32**	0.12*	0.12*	0.18**	0.32**	0.35**	1.00		
10.CNCOM	0.34**	0.25**	0.35**	0.03	0.15*	0.14*	0.32**	0.27**	0.65**	1.00	
11.NOCOM	0.23**	0.24**	0.38**	0.06	0.05	0.09*	0.28**	0.28**	0.72**	0.66**	1.00

หมายเหตุ : Bartlett's test of sphericity= 4578.76, df= 230, p = 0.00 , KMO = 0.85

* p<0.05 , ** p<0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร ใน ตารางที่ 3-9 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 55 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 44 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 คู่ และมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 3 คู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมดจากความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีระดับความสัมพันธ์ไม่สูงมากนักและไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 11 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) กับการกระตุ้นทางปัญญา (TL3) ($r = 0.88$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) กับการ

กระตุ้นทางปัญญา (TL4)($r = 0.63$) และความพึงพอใจภายใน (IJS) กับความพึงพอใจภายนอก (EJS) ($r = 0.63$) โดยที่ความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในตัวแปรแฝงต่างกัน พบว่า ส่วนใหญ่ ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($0.2 < r < 0.4$) จำนวน 29 คู่ และต่ำ ($r < 0.2$) จำนวน 11 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) กับ แรงจูงใจภายใน (MOI)($r = 0.39$)

เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity พบว่า มีค่าเท่ากับ 4578.76, $df = 230$, $p = 0.00$, $KMO = 0.85$ แสดงให้เห็นว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ Kaiser-Meyer-Olkin ซึ่งมีค่าใกล้ 1 (0.85) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันมากและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป สาเหตุที่ผู้วิจัยต้องทดสอบค่าสถิติดังกล่าว เนื่องจาก ถ้าผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลยจึงไม่สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้

4.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด (Construct Validity)

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรในโมเดลการวัด แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ (๒) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

4.3.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทั้ง 7 ตัวแปร จำนวน 21 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 21 คู่ โดยทุกคู่มีค่าปานกลางถึงค่อนข้างสูงระหว่าง 0.41 – 0.74 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความแปรปรวนร่วมกันระหว่างร้อยละ 16.8 ถึง 54.7 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's Test of Sphericity ได้ค่า Chi Square = 3077.31, $df = 21$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค่าดัชนี Overall Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.867 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 3-10

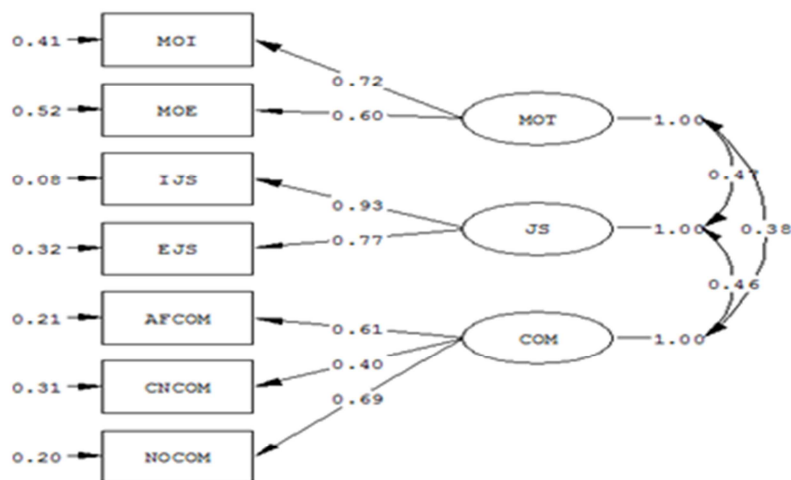
ตารางที่ 3-10 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

	MOI	MOE	IJS	EJS	AFCOM	CNCOM	NOCOM
MOI	1.00						
MOE	0.57**	1.00					
IJS	0.43**	0.42**	1.00				
EJS	0.45**	0.45**	0.65**	1.00			
AFCOM	0.49**	0.42**	0.42**	0.41**	1.00		
CNCOM	0.43**	0.45**	0.40**	0.45**	0.61**	1.00	
NOCOM	0.41**	0.46**	0.44**	0.41**	0.64**	0.74**	1.00
MEAN	2.80	2.78	2.64	2.51	4.27	3.68	3.72
S.D.	0.60	0.64	0.80	0.86	1.01	0.94	0.77

Bartlett’s test of Sphericity chi square =3077.31 ,df = 21, p = 0.00, KMO = 0.867

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 6.69, df = 11 ,P = 0.82 , RMSEA = 0.00, GFI = 1.00, AGFI = 0.99 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งสามคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าตั้งแต่ 0.40 – 0.93 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงซึ่งวัดได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แสดงถึงความแปรปรวนร่วมของตัวบ่งชี้ทั้ง 7 ตัวบ่งชี้กับ ตัวแปรทั้ง 3 อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังภาพที่ 3-1 และตารางที่ 3-11

แผนภาพที่ 3-1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



Chi-Square=6.69, df=11, P-value=0.82397, RMSEA=0.000

ตารางที่ 3-11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	องค์ประกอบ บุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	สัมประสิทธิ์	SE	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
MOI	0.72	0.05	13.48	0.25	0.56
MOE	0.60	0.05	12.32	0.22	0.41
IJS	0.93	0.05	23.83	0.20	0.72
EJS	0.77	0.05	19.90	0.40	0.64
AFCOM	0.61	0.04	20.57	0.14	0.63
CNCOM	0.40	0.04	14.41	0.25	0.35
NOCOM	0.69	0.04	21.84	0.30	0.70

Chi-Square = 6.69, df = 11 , P = 0.82, RMSEA = 0.00 GFI = 1.00, AGFI = 0.99

4.3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) (3) การกระตุ้นทางปัญญา (TL3) และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ ทั้งนี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นบวก และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.68-0.88 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ ในโมเดลนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริง โดยเป็นในทิศทางเดียวกัน ด้านขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าทุกคู่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความแปรปรวนร่วมกันระหว่างร้อยละ 46.37 ถึง 77.80

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ พบว่า ได้ค่า $\chi^2 = 1508.62$, $df = 6$, $p = 0.00$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Overall Kaiser – Mayer – Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = 0.82) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3-12

ตารางที่ 3-12 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ใน
โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

	TL1	TL2	TL3	TL4
TL1	1.00			
TL2	0.88**	1.00		
TL3	0.82**	0.82**	1.00	
TL4	0.68**	0.78**	0.84**	1.00
MEAN	3.77	3.34	3.26	3.42
S.D.	0.71	0.48	0.54	0.81

Bartlet's test of Sphericity Chi-Square = 1508.62 ,df = 6 , p = 0.000 , KMO = 0.82

หมายเหตุ: * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรม LISREL 8.53 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 1.58$, $df = 1$, $p = 0.20$, $RMSEA = 0.03$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$ โดยค่า p มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐานแสดงว่า ผลการทดสอบค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี GFI และ $AGFI$ ที่มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าเข้าใกล้ 0 เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงที่สุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา ($b=0.66$) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($b = 0.50$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($b = 0.49$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($b = 0.49$) ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งวัดจากค่า R^2 แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง (R^2 อยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.88)

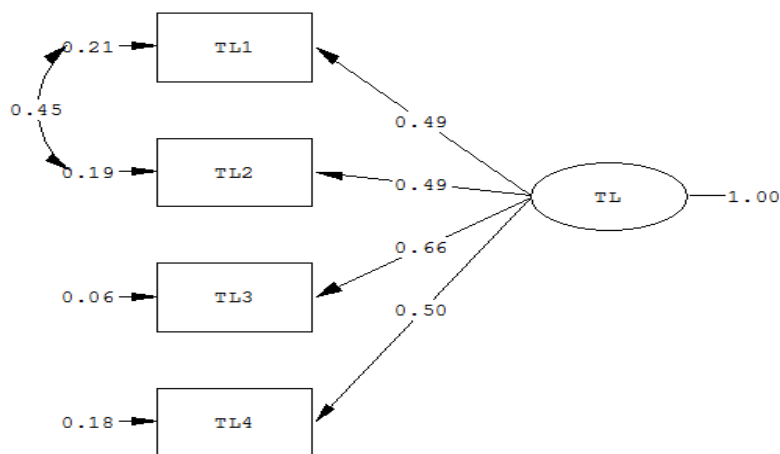
จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวกและมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง แสดงว่าองค์ประกอบการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ละตัวนั้นมีความสัมพันธ์เกือหนุนซึ่งกันและกันไม่ได้แยกจากกันอย่างอิสระดังตารางที่ 3-13 และแผนภาพที่ 3-2

ตารางที่ 3-13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน TL				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
TL1	0.49	0.03	15.22	0.53	0.65
TL2	0.49	0.03	15.61	0.66	0.77
TL3	0.66	0.03	21.03	0.83	0.88
TL4	0.50	0.03	15.00	0.79	0.52

$\chi^2 = 1.58$, $df = 1$, $p = 0.20$, $RMSEA = 0.03$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$

แผนภาพที่ 3-2 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



Chi-Square=1.58, df=1, P-value=0.20813, RMSEA=0.031

4.4 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Composite Reliability : ρ_c)

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ (2549: 220) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลลิสเรล นอกจากการตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแล้ว สิ่งที่จะต้องประเมินต่อมาคือ ความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (Composite Reliability) แต่ละตัว ซึ่งสามารถประเมินได้โดยการใช้น้ำหนักขององค์ประกอบ (Indicator Loadings) ทั้งหมด และการผันแปรค่าผิดพลาด (Error Variances) จากผลที่ได้จากการใช้คำสั่ง (Completely Standardized Solution) มาใช้ร่วมกับสูตรต่อไปนี้

$$\rho_c = (\sum \lambda)^2 / [(\sum \lambda)^2 + \sum \theta]$$

ในที่นี้ ρ_c	หมายถึง	ความเที่ยงของตัวแปรแฝง
λ	หมายถึง	น้ำหนักของตัวชี้วัด
θ	หมายถึง	ค่าการผันแปรของค่าผิดพลาดของตัวชี้วัด
\sum	หมายถึง	ผลรวมของทุกตัวชี้วัด

ค่า ρ_c ที่คำนวณได้ควรมีค่ามากกว่า 0.6 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรแฝง มีความเที่ยง นอกจากนั้นแล้วยังมีมาตรวัดที่ใช้เสริมความเที่ยงของตัวแปรแฝงคือ ค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เปรียบเทียบกับค่าการผันแปรของค่าผิดพลาดของมาตรวัด ซึ่งใช้สัญลักษณ์ ρ_v แทนตัวชี้วัดนี้

$$\rho_v = (\sum \lambda^2) / [(\sum \lambda)^2 + \sum \theta]$$

ถ้า ρ_v ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.50 จึงสรุปว่า การผันแปรในตัวชี้วัดส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากตัวแปรสร้างมากกว่าเป็นข้อผิดพลาดของมาตรวัด ซึ่งแสดงว่าตัวแปรแฝงมีความเที่ยงจากแนวคิดดังกล่าวก่อนหน้าผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงและค่าเฉลี่ยของการผันแปรที่สกัดได้ทั้ง 4 ตัวแปรแฝงที่ใช้ในแบบจำลองโดยแสดงข้อมูลในตารางที่ 3-14

ตารางที่ 3-14 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (ρ_v)

ตัวแปรแฝง	ความเที่ยงตัวแปรแฝง (ρ_c)	ความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (ρ_v)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)	0.71	0.61
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (JS)	0.77	0.63
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOT)	0.75	0.65
ความผูกพันต่อองค์กร (COM)	0.73	0.61

จากตารางที่ 3-14 จะเห็นได้ว่าค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง ทุกตัวมีค่าสูงซึ่งมากกว่า 0.60 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบมีค่ามากกว่า 0.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจากการประเมินแบบจำลองมาตรวัดได้หลักฐานที่ชัดเจนว่าการนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงทั้งหมด ถูกต้องและเชื่อถือได้ไม่มีข้อบกพร่องที่วิฤตแต่อย่างใด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรใน กองทัพอากาศมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากรใน กองทัพอากาศ 2. เพื่อเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรใน กองทัพอากาศ

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ ประชากรที่ศึกษาด้วยค่าสถิติพื้นฐานค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ และผลการวิเคราะห์ตาม วัตถุประสงค์การวิจัยโดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอ ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MIN	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด (Minimum)
MAX	หมายถึง	คะแนนสูงสุด (Maximum)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
X^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
LX	หมายถึง	เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายนอก
LY	หมายถึง	เมตริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงภายใน
GA	หมายถึง	เมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายนอกไปตัวแปรแฝงภายใน

BE	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายในไปตัวแปรแฝงภายใน
PH	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก
PS	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝงภายใน
TD	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดแปรสังเกตได้ภายนอก
TE	หมายถึง	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดแปรสังเกตได้ภายใน
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ
P	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองมาตรฐานของส่วนเหลือ
TL1	หมายถึง	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
TL2	หมายถึง	การสร้างแรงบันดาลใจ
TL3	หมายถึง	การกระตุ้นทางปัญญา
TL4	หมายถึง	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
IJS	หมายถึง	ความพึงพอใจภายในงาน
EJS	หมายถึง	ความพึงพอใจภายนอกงาน
MOI	หมายถึง	แรงจูงใจภายใน
MOE	หมายถึง	แรงจูงใจภายนอก
AFCOM	หมายถึง	ความผูกพันด้านจิตใจ
CNCOM	หมายถึง	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
NOCOM	หมายถึง	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
TL	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

JS	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
MOT	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
COM	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ประชากรที่ศึกษาด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

ในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของประชากร จำนวน 5 ตัว คือ

1. เพศ (ชาย / หญิง)
2. อายุราชการ (ไม่ถึง 10 ปี / 11-20 ปี / 21-30ปี / มากกว่า 30 ปี)
3. ชั้นยศ (ร.ต. - ร.อ./ น.ต. - น.อ./ พล.อ.ต. ขึ้นไป)
4. การศึกษาสูงสุด (ป.ตรี / ป.โท / ป.เอก)
5. ส่วนราชการที่สังกัด (ส่วนบัญชาการ / ส่วนกำลังรบ / ส่วนส่งกำลังบำรุง / ส่วนการศึกษา / ส่วนกิจการพิเศษ)ดังแสดงในตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตัวแปรจัดประเภท

		(n=400)	
ตัวแปรจัดประเภท	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	267	66.75
	1.2 หญิง	133	33.25
2. อายุราชการ	2.1 ไม่ถึง 10 ปี	64	16.00
	2.2 11-20 ปี	194	48.50
	2.3 21-30ปี	124	31.00
	2.4 มากกว่า 30 ปี	18	4.50
3. ชั้นยศ	3.1 ร.ต. – ร.อ.	169	42.25
	3.2 น.ต. – น.อ.	219	54.75
	3.3 พล.อ.ต. ขึ้นไป	12	3.00
4. การศึกษาสูงสุด	4.1 ต่ำกว่าอุดมศึกษา	68	17.00
	4.2 ป.ตรี	226	56.50
	4.3 ป.โท	104	26.00
	4.4 ป.เอก	2	0.50
5. ส่วนราชการต้นสังกัด	5.1 ส่วนบัญชาการ	80	20.00
	5.2 ส่วนกำลังรบ	132	33.00
	5.3 ส่วนส่งกำลังบำรุง	137	34.25
	5.4 ส่วนการศึกษา	29	7.25
	5.5 ส่วนกิจการพิเศษ	21	5.25

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4-1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน มีข้อมูลดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 66.75) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศ น.ต. – น.อ.(ร้อยละ54.75) มีอายุราชการ ระหว่าง 11 – 20 ปี (ร้อยละ48.5) รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 –30 ปี (ร้อยละ 31) สำหรับระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.5) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 26.0) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านส่วนส่งกำลังบำรุง (ร้อยละ34.25) รองลงมาคือ ส่วนกำลังรบ (ร้อยละ 33.0)

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่านายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. ที่ตอบแบบสอบถามมีค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างไรผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51-3.42 ยกเว้นตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การใช้ประโยชน์จากความรู้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานและ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68 - 4.27$) จากค่าเฉลี่ยดังกล่าวแสดงว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. เห็นว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก กล่าวคือ การปฏิบัติให้เห็นว่ามีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือการกระตุ้นให้ทีมงานให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ควรพิจารณาเพื่อให้งานลุล่วง ยังมีการปฏิบัติที่ไม่มาก ในลักษณะการปฏิบัติเพื่อแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้สำเร็จ นอกจากนั้น การเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้รู้จักคิดหรือเป็นการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นนั้น ยังมีการปฏิบัติไม่มาก อีกทั้งการปฏิบัติในลักษณะการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อทีมงาน โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อาจยังมีไม่มากนัก แต่อย่างไรก็ตาม นายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. มีการประพุดิตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน เช่นการทุ่มเทการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และยังให้ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันในระดับสูง อีกทั้งยังสามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ดีมากในสถานการณ์วิกฤต

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว แสดงว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับตนเองไม่สูงมากนัก และการทำงานส่วนใหญ่ถูกควบคุม (มีโอกาสดำเนินงานอย่างอิสระไม่

มาก) นอกจากนั้น มีความรู้สึกพึงพอใจปานกลางต่อการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน และนอกจากนั้นผลการวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่สูงมากนักเช่นกัน

แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ พบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แสดงว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. รู้สึกถึงความมีมิตรภาพที่ตระหว่งเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้งมีความรู้สึกได้ว่าตนเองเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานนอกจากนั้นผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่านายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. ต้องการทำงานในกองทัพอากาศต่อไป เพราะมีความก้าวหน้าสูง มีสวัสดิการที่ดี เป็นต้น และยังพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานรวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้ภายนอกทราบถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่สังกัดรายละเอียดผลวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรองค์ประกอบ (N=392)

องค์ประกอบ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง
1. ทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	TL	3.44	ปานกลาง	0.64	0.14	2.23
-การมีอิทธิพลฯ	TL1	3.77	สูง	0.73	-0.39	2.26
-การสร้างแรงบันดาลใจ						
-การกระตุ้นทางปัญญา	TL2	3.34	ปานกลาง	0.48	-0.17	3.09
-การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	TL3	3.26	ปานกลาง	0.54	-0.20	3.31
	TL4	3.42	ปานกลาง	0.81	-0.23	2.31
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	JS	2.58	ปานกลาง	0.83	-0.36	2.56
-ความพึงพอใจภายใน	IJS	2.64	ปานกลาง	0.88	-0.01	2.37
-ความพึงพอใจภายนอก	EJS	2.51	ปานกลาง	0.89	-0.28	3.10
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	MOT	2.80	ปานกลาง	0.65	0.69	2.83
-แรงจูงใจภายใน	MOI	2.82	ปานกลาง	0.60	0.59	2.25
-แรงจูงใจภายนอก	MOE	2.78	ปานกลาง	0.64	0.88	3.10
4. ความผูกพันต่อองค์กร	COM	3.88	สูง	0.71	-0.68	2.53
-ด้านจิตใจ	AFCOM	4.27	สูง	1.01	-0.89	2.59
-ด้านการคงอยู่กับองค์กร	CNCOM	3.68	สูง	0.95	-1.38	2.10
-ด้านบรรทัดฐาน	NOCOM	3.72	สูง	0.77	1.45	1.96

เมื่อพิจารณาความเบ้หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจง พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้มีคะแนนส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ย ยกเว้น ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวาเล็กน้อย (ค่าความเบ้เป็นบวก) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรเหล่านี้มีคะแนนส่วนใหญ่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาความโด่งหรือความสูงของการแจกแจง พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีโค้งของการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบน แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้มีการกระจายของข้อมูลมาก

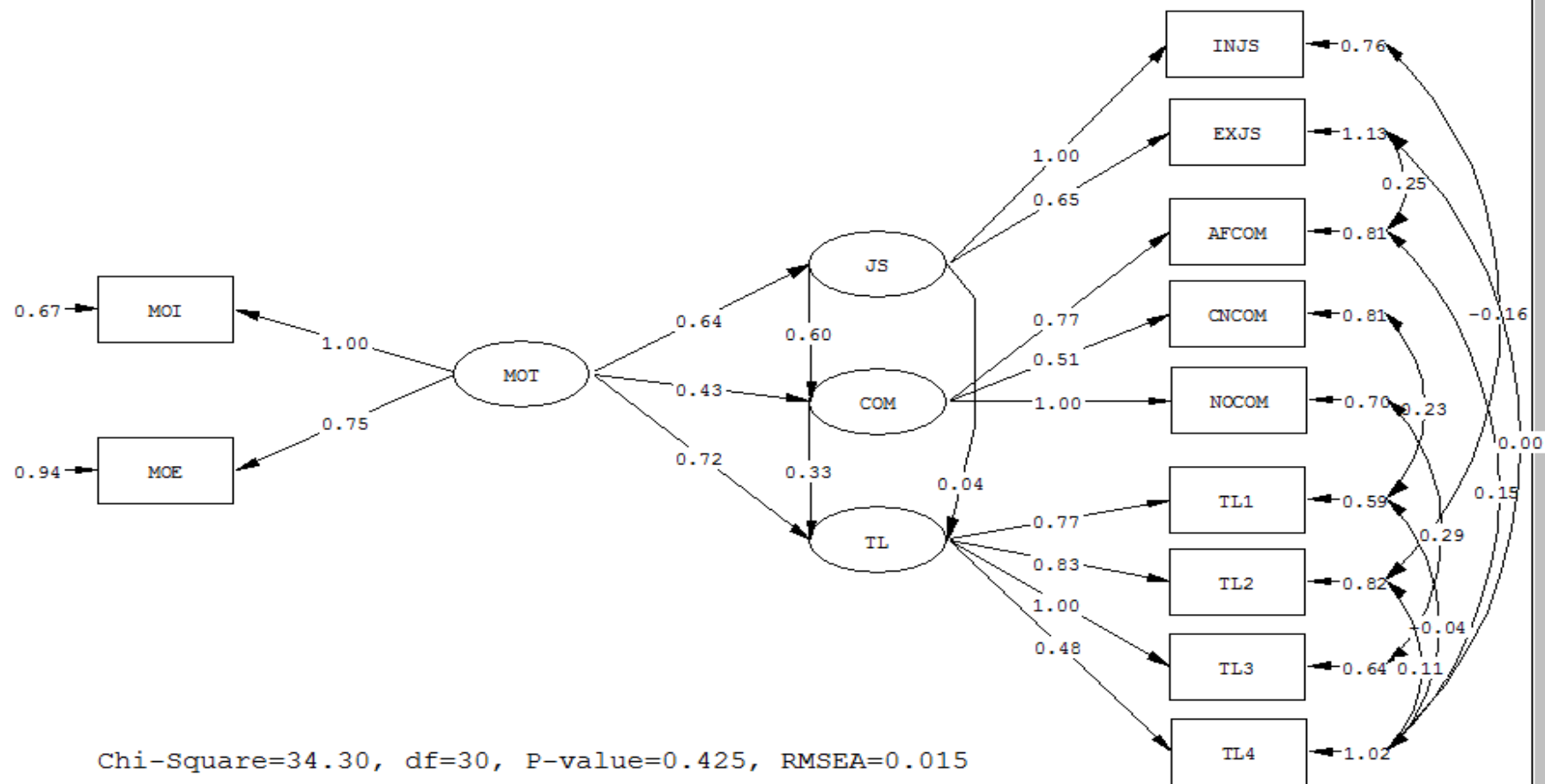
ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย โดยผลการวิเคราะห์แต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ในหัวข้อนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกองทัพอากาศกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOT) เป็นตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (JS) ความผูกพันต่อองค์กร (COM) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้จำนวน 11 ตัวแปร ผลทดสอบ พบว่า โมเดลในการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงรายละเอียดในภาพที่ 4-1 ตารางที่ 4-3 และ ตารางที่ 4-4

แผนภาพที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ตารางที่ 4-3 ค่าดัชนีความสอดคล้อง, ขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรและอัตราความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝงอธิบายการผันแปรของตัวชี้วัด

ค่าสถิติ										
ไค-สแควร์= 34.30 , df= 30 , p = 0.42 , GFI = 0.99 , AGFI = 0.96 , SRMR = 0.035 , RMSEA = 0.015 , $X^2 / df = 1.14$										
ขนาดของอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผล										
ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล	JS			COM			TL		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
MOT	0.64	-	0.64	0.43	0.12	0.55	0.72	0.17	0.89	
JS	-	-	-	0.60	-	0.60	0.04	0.15	0.19	
COM	-	-	-	-	-	-	0.33	-	0.33	
TL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
อัตราความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝงอธิบายการผันแปรของตัวชี้วัด (R^2)										
		JS			COM			TL		
R Square		0.48			0.43			0.61		

ตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้				
ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (SE)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Solution)	ความเที่ยง (R^2)
MOT				
MOI	0.74*	0.05	0.76	0.45
MOE	0.77*	0.057	0.75	0.38
JS				
INJS	1.00	-	0.59	0.42
EXJS	0.65*	0.10	0.38	0.31
COM				
AFCOM	0.77**	0.10	0.43	0.39
CNCOM	0.51**	0.12	0.62	0.32
NOCOM	1.00	-	0.56	0.31
TL				
TL1	0.77**	0.10	0.70	0.45
TL2	0.83**	0.10	0.53	0.45
TL3	1.00	-	0.63	0.39
TL4	0.48**	0.10	0.30	0.58

จากตารางที่ 4-1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศเมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ซึ่งมีค่าเท่ากับ 34.3 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 30 ค่าความน่าจะเป็น

เป็น $(p) = 0.42$ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.035 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (RMSEA) เท่ากับ 0.015 และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (X^2 / df) เท่ากับ 1.14 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า GFI และ AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า RMR และ RMSEA มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่า โมเดลตามที่กำหนดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาอัตราความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝงอธิบายการผันแปรของตัวชี้วัด หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ 0.61 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 61 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของปัจจัยที่เป็นตัวแปรตามและมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.48 และความผูกพันในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.43 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48 และอธิบายความผูกพันในองค์กร ได้ร้อยละ 43

เมื่อพิจารณาผลการประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงใน โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.89 ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.72 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.17 สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงมีขนาดค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.33 ในขณะที่ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.19 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีขนาดต่ำเท่ากับ 0.04 แต่มีอิทธิพลทางอ้อม ขนาดต่ำ 0.15

จากตารางที่ 4-3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวก และทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายในมีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.30 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า (R^2) ซึ่งบอกค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก คือ ตัวแปรการ

สร้างแรงจูงใจภายใน มีค่า 0.45 และการสร้างแรงจูงใจภายนอก เท่ากับ 0.38 และ ตัวแปรสังเกตได้ภายในมีค่าตั้งแต่ 0.31 – 0.58

2. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสังเกตได้จาก ตัวแปรแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก มีอิทธิพลโดยตรงและมีทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสังเกตได้จากตัวแปร ความพึงพอใจภายในงานและความพึงพอใจภายนอก ซึ่งขนาดของอิทธิพลดังกล่าวมีขนาดค่อนข้างสูง (0.64) อธิบายได้ว่า เมื่อนายทหารอากาศกลุ่มที่เป็นประชากรในการศึกษานี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยการได้รับโอกาสจาก ทอ. ในการพัฒนาตนเองเสมอ เช่นมีโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นประจำ หรือ รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติศักดิ์ศรีเพราะได้ทำงานในตำแหน่งหรือรับผิดชอบงานที่ทำอยู่ ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีระดับสูงขึ้นด้วยเช่นกัน โดยสังเกตได้จาก รู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้า พึงพอใจและปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเป็นต้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสังเกตได้จาก ตัวแปรแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก มีอิทธิพลโดยรวมทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งสังเกตได้จากความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การและความผูกพันด้านบรรทัดฐานแต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า ขนาดอิทธิพลดังกล่าวมีขนาดปานกลาง โดยเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.43 และเป็นอิทธิพลทางอ้อมซึ่งส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.12 อธิบายได้ว่า การที่นายทหารอากาศกลุ่มนี้เมื่อได้รับหรือมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นแล้วจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานเพราะเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงานทุกระดับ เกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกที่ว่าการทำงานในหน่วยงานต้นสังกัดทำให้ตนเองมีความมั่นคงหรือได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าพร้อมทั้งสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เข้มงวดได้โดยไม่รู้สึกรัดข้องใจ และหากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วย โดยสังเกตได้จากการที่นายทหารอากาศอาจจะพูดถึงหน่วยงานต้นสังกัดให้คนรู้จักฟังเสมอว่าเป็นองค์การที่น่าทำงานด้วย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสังเกตได้จาก ตัวแปรแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก มีอิทธิพลโดยรวมทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะสังเกตได้จากตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งอิทธิพลโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีขนาดสูงเท่ากับ 0.89 สามารถแบ่งเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.72 และเป็นอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.17 อธิบายได้ว่า การที่นายทหารอากาศจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้นนั้น ปัจจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากเพราะมีอิทธิพลสูงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะกล่าวได้ว่า ถ้าต้องการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่นายทหารอากาศในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรจะมีการกระตุ้นนายทหารอากาศให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนเพราะมีผลโดยตรงและการที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นนี้ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จาก ความพึงพอใจภายในงานและความพึงพอใจภายนอกงานภายนอก มีอิทธิพลโดยรวมทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสังเกตได้จากความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่อย่างไรก็ตามขนาดอิทธิพลดังกล่าวมีขนาดค่อนข้างสูงเท่ากับ 0.60 อธิบายได้ว่า การที่ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารอากาศจะมีระดับสูงขึ้นนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะ ถ้านายทหารอากาศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยสังเกตได้จากการที่สามารถใช้ศักยภาพในตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน, รับรู้ว่างานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่าและเหมาะสมกับตนจะทำให้นายทหารอากาศเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ในระดับที่สูงขึ้นด้วย อาทิ สร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน, ต้องการทำงานในหน่วยงานต้นสังกัด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสังเกตได้จาก ตัวแปรความพึงพอใจภายในงานและความพึงพอใจภายนอก มีอิทธิพลโดยรวมทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะสังเกตได้จากตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แต่

อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจยังพบอีกว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรแล้วจึงส่งผ่านไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อิทธิพลดังกล่าวมีขนาดต่ำเท่ากับ 0.15 อธิบายได้ว่า แม้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้านายทหารอากาศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะส่งผลให้นายทหารอากาศเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้ส่งผลกระทบต่ออิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน

ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสังเกตได้จากความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะสังเกตได้จากตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งอิทธิพลดังกล่าวมีขนาดค่อนข้างต่ำเท่ากับ 0.33 อธิบายได้ว่า การที่นายทหารอากาศจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เพิ่มมากขึ้นนั้น ปัจจัยที่มีผลปัจจัยหนึ่งคือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ถ้านายทหารอากาศสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ, ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นแล้วย่อมส่งผลให้นายทหารอากาศมีคุณลักษณะทั้ง ๔ ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรใน กองทัพอากาศมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากรใน กองทัพอากาศ (2) เพื่อเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรใน กองทัพอากาศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ 1. ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass (1985) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Burton, Lee and Horton (2002); Houston (2000); Spence and Helmreich (1983) ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ แรงจูงใจภายในงาน และ แรงจูงใจภายนอกงาน 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Pool (1997) และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) โดยทั้งสองได้ประยุกต์จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของ มหาวิทยาลัยมินเนโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายในงาน และ ความพึงพอใจภายนอกงาน 4. ความผูกพันต่อองค์กร ตาม แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยเป็นเนื้อหาที่ได้จากการ ทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพอากาศที่ ปฏิบัติงานในกองทัพอากาศมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 10,192 คนผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ ม.ค. – มี.ค.57 ส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (<https://docs.google.com/forms/d/1L0jkSSgk9dSqChQlvOU2zWdbCpLRjqUWSEawLJ3VZNY/viewform>) สำหรับการนำเสนอในบทนี้ ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก สรุป

ผลการวิจัย ส่วนที่สอง อภิปรายผล ส่วนที่สาม ข้อจำกัดในการวิจัย ส่วนที่สี่ข้อเสนอแนะจากการวิจัย และ ส่วนที่ห้า ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปมีรายละเอียดดังนี้

สรุป

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ ลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม, ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย, และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 66.75) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศ น.ต. – น.อ. (ร้อยละ 54.75) มีอายุราชการ ระหว่าง 11 – 20 ปี (ร้อยละ 48.5) รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี (ร้อยละ 31) สำหรับระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.5) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 26.0) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านส่วนส่งกำลังบำรุง (ร้อยละ 34.25) รองลงมาคือ ส่วนกำลังรบ (ร้อยละ 33.0)

2. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษา ฯ ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่ไม่สูง (อยู่ในระดับปานกลาง) ในขณะที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงเช่นกัน ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรมีระดับสูง

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ในครั้งนี้สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งอธิบายได้ว่า ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีขนาดเพิ่มสูงขึ้นแล้วจะส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตรของ ทอ. มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นด้วย โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีขนาดอิทธิพลรวมที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่จะมีอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กรก่อนจึงจะส่งอิทธิพลไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรในการวิจัยพบว่า นายทหารสัญญาบัตรของ ทอ. มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลางหรือไม่สูงมากนักยกเว้นองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า นายทหารสัญญาบัตรของ ทอ. ได้ผ่านกระบวนการฝึกศึกษาด้านความเป็นผู้นำในหลายหลักสูตร และมีการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความพร้อม แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านแล้วอธิบายได้ว่า นายทหารสัญญาบัตรของ ทอ. มีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก อาทิ การแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือการกระตุ้นให้ทีมงานให้ความสำคัญต่อสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาก่อนเพื่อให้งานลุล่วง หรือ อาจจะมีการปฏิบัติที่ไม่มากเกี่ยวกับการแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้รู้จักคิดหรือเป็นการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นนั้นอาจจะมีการปฏิบัติอยู่บ้างแต่ไม่มาก อีกทั้งการปฏิบัติในลักษณะการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อทีมงาน โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลก็ยังมีไม่มาก แต่อย่างไรก็ตาม นายทหารสัญญาบัตรของ ทอ. มีการประพฤติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน โดยการทุ่มเทการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันในระดับสูง อีกทั้งยังสามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ดีมากในสถานการณ์วิกฤตซึ่งองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นักวิจัยบางท่านอาจเรียกว่า ภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) ที่เป็นลักษณะเด่นของผู้นำแบบดั้งเดิมของระบบราชการ(นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550: 45) ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับ ก้องเกียรติ บูรณศิริ (2556) ที่ศึกษาในเรื่องที่ใกล้เคียงกันทั้งเนื้อหาและช่วงเวลา โดยพบว่า ผู้เข้ารับการศึกษานในหลักสูตรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ประจำปี 2556 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีค่าเฉลี่ยไม่สูงมากนัก ยกเว้น ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาคั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ สมโภชน์ ผิวเหลือง (2549:73) ที่ศึกษาและพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการระดับผู้บริหาร

มีค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก ยกเว้น องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับสูง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัย รวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งมาจาก หน่วยงานต่างๆของกองทัพอากาศ ซึ่งแตกต่างจาก สม โภชน์ ผิวเหลือง ที่ศึกษาเฉพาะผู้บริหาร ตั้งแต่ น.ท. ขึ้นไป ในหน่วยงานเดียวกัน คือ กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ จากสาเหตุ ดังกล่าวอาจจะทำให้เกิดความแตกต่างกันในการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นแล้ว สาเหตุที่ระดับคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอาจจะ เนื่องมาจาก ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน รวมถึงวิธีการเก็บข้อมูลที่ใช้ช่องทางในการ รวบรวมข้อมูลแตกต่างกัน กล่าวคือ สม โภชน์ ผิวเหลือง ได้ใช้แบบสอบถามจากกระดาษคำตอบ เป็นเครื่องมือในการวิจัย ในขณะที่ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์

2. จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แม้จะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะไม่มีอิทธิพล โดยตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ก็มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การที่กำหนดไว้จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผล กระทบโดยตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การ ก่อนแล้วจึงส่งอิทธิพลผ่านไปยังการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงว่า การที่กองทัพอากาศ พยายามหาวิธีการเพื่อที่จะเพิ่มระดับความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ทอ. โดยอาจจะเชื่อว่า ถ้าบุคลากร ทอ. มีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นแล้วจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มขึ้นของการมีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ซึ่งความเชื่อดังกล่าวไม่จำเป็นเสมอไปว่าจะสามารถทำให้บุคลากร ทอ. ทุกคนมี พฤติกรรมการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างที่กองทัพอากาศต้องการ ดังนั้น กองทัพอากาศ ควรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตอื่นๆ ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บุคลากรใน ทอ. อาทิ ให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง แรงจูงใจภายในและ ภายนอก ด้วยการให้โอกาสบุคลากรในหน่วยงานได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับโอกาสในการไปฝึกศึกษาอบรมต่างประเทศ สนับสนุนให้บรรจุในตำแหน่งที่เหมาะสมตาม ประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากรให้ สูงขึ้น อาทิ การสร้างภาพลักษณ์ของความเป็นทหารอากาศอาชีพเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึก ว่า ตนเองมีคุณค่าต่อกองทัพอากาศผลการวิจัยดังกล่าวนี้ยังสอดคล้องกับ ก้องเกียรติ บูรณศรี (2556) ที่ศึกษาและพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้นายทหารที่เข้ารับ การศึกษาในหลักสูตร PME ของกองทัพอากาศ สามารถปฏิบัติงานที่ท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับ

ชาคริต มานพ (2550) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับแรกที่ทำให้นักเรียนเลือกเข้ามาสู่การรับราชการทหาร ตำรวจ แม้จะรู้ว่าเป็นองค์การที่มีกฎระเบียบค่อนข้างเคร่งครัด และนักเรียนต้องสละความสุขส่วนตัวหรืออาจจะเกิดความไม่พึงพอใจในบางสถานการณ์แต่ผลลัพธ์สุดท้ายนักเรียนจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีเหมาะสมกับการเป็นทหารของชาติ และยังคงคล้องกับ สุทธิ จันทร์มั่งคั่ง (2545) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นอกจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้วยังมีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้คือความผูกพันด้านจิตใจความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การและความผูกพันด้านบรรทัดฐานซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงสาเหตุในทางเดียว กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เมื่อนายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. และผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน อีกทั้งได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีจากผู้บังคับบัญชา, ได้รับโอกาสในการทำงานให้มีความก้าวหน้า ตลอดจนถึงการได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าองค์การภายนอกในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะทำให้ผู้เข้ารับการศึกษานี้ และผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งการแสดงออกดังกล่าวอาจจะ มีลักษณะ มีการทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการปฏิบัติงานด้วยความสำนึกถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อีกทั้งยังทำให้การกระตุ้นเตือนให้ทีมงานตระหนักถึงเป้าหมายความสำเร็จ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ในระดับที่สูงขึ้น และการคำนึงถึงความสามารถ ความถนัดเฉพาะตนจะมีระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน จากข้อค้นพบดังกล่าว อธิบายได้ว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อกองทัพอากาศเนื่องจากเป็นองค์การเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้ที่อุทิศความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวมต้องมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและเป็นระบบที่มีสายบังคับบัญชาที่เข้มแข็งมีระบบอาวุโสซึ่งผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับ Steers (1991) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การซึ่งสอดคล้องกับ Poster และคณะ (อ้างถึงในชาคริตมานพ (2550: 106) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาในรูปแบบของความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การดังนั้นผู้นำทางทหารต้องปฏิบัติหน้าที่ได้ทั้งผู้บังคับบัญชาและอีกเวลาหนึ่งก็ต้องเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. แต่ถ้าวิเคราะห์ต่อไปอีกจะพบว่า นอกจากปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยดังกล่าว ยังมีอิทธิพลต่อกันด้วยเช่นกัน กล่าวคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เมื่อนายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอกในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะทำให้ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย โดยสังเกตได้จากมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำว่า ได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าและเหมาะสมกับตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องจากสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติของหัวหน้างาน หรือนโยบายของหน่วยงานในระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีที่สุดและไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกต่างก็มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของพนักงาน และการคงอยู่ของพนักงานดังนั้น เมื่อนายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. ได้รับแรงกระตุ้นจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกแล้วย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Gulsten and Ali (2012) ที่ได้ศึกษาปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมขนาดใหญ่ในประเทศตุรกีผลการศึกษาพบว่า การที่พนักงานโรงแรมจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นั้นจะต้องสร้างหรือพัฒนาให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายการทำงานที่ยุติธรรมรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ และการดูแลพนักงานให้มีความสุขจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและยังสอดคล้องกับ Muhammad Jamal Shah, Musawwir-Ur-Rehman, Gulnaz., et al. (2012) ศึกษาและพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจภายในและการคิดเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนั้นยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เมื่อนายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอกในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะทำให้ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้นด้วย โดยสังเกตได้จากนายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. และผู้ร่วมงานมีความความผูกพันต่อกองทัพอากาศในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานในระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ผลการศึกษาในส่วนนี้สอดคล้องกับ วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2551: 71) ที่ศึกษาพบว่า แรงจูงใจใน

งานส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านความต้องการความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม แสดงให้เห็นว่า ถ้าอาสาสมัครสาธารณสุขมีแรงจูงใจด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคมเกิดขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันในงานเพิ่มขึ้นและไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่เช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Crispen, Michael, and Tendai (2011) ที่ศึกษาพนักงานในองค์กรธุรกิจการเงิน (ธนาคาร) จำนวน 121 คนพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กรและรูปแบบของภาวะผู้นำและสอดคล้องกับ Richard and Emeka (2009) ได้ศึกษาประชากรในอุตสาหกรรมอาหารของประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า พนักงานปฏิบัติการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับไม่สูงมากนักและเป็นพนักงานกลุ่มใหญ่ในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานปฏิบัติการได้รับเงินเดือนรวมถึงค่าล่วงเวลาไม่มากนัก และส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานจะเปลี่ยนงานหรือ เข้า-ออกงานบ่อยครั้ง จากผลการวิจัยนี้แสดงว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยจะทำให้ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้บริหารระดับสูง

นอกจากนั้น ยังพบอีกว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เมื่อนายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจภายนอกที่สูงขึ้นแล้วจะส่งผลให้นายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้นด้วย ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจสูง คุณภาพของงานก็จะสูง แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว คุณภาพของงานจะต่ำ (ก้องเกียรติ บุรณศรี, 2556) นอกจากนี้เมื่อนายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะมีแนวโน้มที่ให้ความสำคัญกับภาระหน้าที่ มีความสุขที่ได้ทำงานให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดในกองทัพอากาศผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ ปัทมาส มีครองธรรม (2548) ศึกษาพบว่า หากข้าราชการในสำนักราชวังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลให้ข้าราชการมีความรักความผูกพันต่อสำนักงานพระราชวังในระดับที่สูงขึ้น

ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดอยู่ 2 ประการ คือ 1) ข้อมูลที่รวบรวมได้ในการศึกษาครั้งนี้มีลักษณะเป็นช่วงหนึ่งของการดำเนินงาน (Cross Sectional Study) โดยสำรวจจากการรับรู้ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ทอ. ในปี พ.ศ. 2557 เท่านั้น ดังนั้นผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดนี้ด้วย) 2) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมแล้วนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบสมการ โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้ที่นำผลการศึกษาไปใช้ต้องตระหนักด้วยว่า ยังมีตัวแปรอีกจำนวนมากที่ไม่ได้นำมาร่วมศึกษา หากนำมาพิจารณา อาจจะทำให้ผลการวิจัยเปลี่ยนไปได้ ดังนั้นผู้ที่นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดนี้ด้วย

นัยสำคัญจากการวิจัย

การนำเสนอในตอนนี้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ นัยสำคัญด้านการจัดการ และนัยสำคัญด้านองค์ความรู้ทางวิชาการ ตามรายละเอียดดังนี้

1. นัยสำคัญด้านการจัดการ

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกองทัพอากาศยังเป็นเรื่องใหม่ที่มีผู้ทำศึกษาน้อยมาก ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยนี้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ทางการจัดการดังนี้

1.1 เพื่อให้นายทหารชั้นสัญญาบัตรของกองทัพอากาศมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นายทหารชั้นสัญญาบัตรมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการทำงานใหม่ๆที่แตกต่างไปจากเดิม โดยพยายามทำให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานสั้นลง แต่ยังคงประสิทธิผลเท่าเดิมหรือดีกว่า ตลอดจนสร้างแนวทางหรือเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานแผนกอื่นๆเสมอ อีกทั้งควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความกล้าที่จะเสนอแนะวิธีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานก่อนจะเกิดสภาวะการฉับขึ้น นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน โดยการกระตือรือร้นเพื่อแสวงหาแนว

ทางการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถให้แก่ ผู้ร่วมงาน อาทิ ส่งเสริมการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง หรือการส่งเสริมกิจกรรมการแข่งขันและการถ่ายทอดความรู้จากข้าราชการเก่าไปสู่บุคลากรทุกประเภทที่บรรจุใหม่ และควรส่งเสริมให้มีการรวบรวมองค์ความรู้ของผู้ร่วมงานและจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลของหน่วยงานเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น ซึ่งเรียกวิธีการเหล่านี้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) นั่นเอง

1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวก โดยเป็นอิทธิพลทางอ้อม คือ ต้องส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กรก่อนแล้วจึงจะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแล้วจะทราบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นสัญญาบัตรขอ. ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจภายนอกงาน ดังนั้น กองทัพอากาศควรจะต้องพิจารณาและมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่จำกัดว่าเป็นข้าราชการสัญญาบัตร, ประทวน, พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้าง ซึ่งจะต้องให้มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาค นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทบทวนและเสนอแนะตามลำดับชั้นต่อไปเกี่ยวกับนโยบายค่าตอบแทนสวัสดิการให้มีความเหมาะสมสำหรับบุคลากรแต่ละคน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาก็ควรปรับปรุงวิธีการสื่อสารภายในองค์กรให้ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจเหตุผลในการปฏิบัติของหัวหน้าหรือนโยบายของหน่วยงาน

1.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า แม้ว่าโดยส่วนใหญ่ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรขอ. จะมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรายชื่อได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาก็ควรมุ่งสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อีกทั้งให้เวลาในการแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล นอกจากนั้นแล้ว ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญมากกว่าในฐานะที่เป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งเท่านั้น

2. นัยสำคัญด้านองค์ความรู้ทางวิชาการ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1985) นั้นสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างองค์ความรู้ดังนี้

2.1 งานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประชากรเป้าหมายพิเศษ คือ หน่วยงานราชการทหาร เช่น กองทัพอากาศ

ดังนั้นจึงยังไม่มีข้อสรุปที่แน่ชัดว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลหรือเป็นสาเหตุทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายทหารสัญญาบัตร ทอ. เกิดขึ้นมากที่สุด

2.2 นัยสำคัญด้านองค์ความรู้ทางวิชาการที่น่าสนใจจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถให้ความกระจ่างในประเด็นการค้นหาคำตอบของวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งสรุปได้ว่า จากการเลือกใช้วิธีวิทยาการวิจัย โดยผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมลิสเรล(LISREL) ซึ่งมีความเหมาะสมสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมกันทั้งโมเดลได้ และผลจากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสังเกตได้จาก แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ อธิบายได้ว่า การที่กองทัพอากาศจะสร้างคุณลักษณะให้นายทหารสัญญาบัตรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นก่อนเป็นลำดับแรก เพราะหากข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นย่อมทำให้นุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักผูกพันต่อกองทัพอากาศและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังทำให้นุคลากรแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของประชากรที่ศึกษายังอยู่ในระดับไม่สูงมากนัก โดยเฉพาะแรงจูงใจภายนอกแสดงให้เห็นว่า กองทัพอากาศยังมีความจำเป็นในการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เพิ่มขึ้น

2.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้ได้ให้หลักฐานที่สนับสนุนว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายทหารสัญญาบัตร ทอ. ถึงแม้ว่าความคาดหวังทั้งหลายจะอยู่บนพื้นฐานของผลการวิจัยที่มีมาก่อนหน้านี้ แต่ดูเหมือนว่ายังมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ไม่มากนักที่ศึกษาในเรื่องดังกล่าว โดยเฉพาะบุคลากรในหน่วยงานทหาร ซึ่งเป็นบุคลากรที่ต้องแสดงภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในหน่วยงานราชการหรือองค์กรอื่นๆ ของประเทศกำลังพัฒนา อย่างเช่น ประเทศไทย เป็นต้น โดยควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือ การสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในลักษณะการตรวจสอบไขว้ความถูกต้องของโมเดล (Cross validation) โดยใช้โมเดลทางเลือกอื่นๆ ซึ่งมีพื้นฐานทางทฤษฎีแตกต่างไปจากทฤษฎีหรือแนวคิดของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้แหล่งข้อมูลเดิม หรือวิเคราะห์จากประชากรต่างกลุ่ม

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งการศึกษาหลักสูตรวปอ. ที่มีข้อจำกัดด้านระยะเวลา ไม่เกิน ๑ ปี ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาระยะยาว (Longitudinal) โดยใช้โมเดลในการวิจัยครั้งนี้ตรวจสอบความสอดคล้องกับประชากรในระดับกองทัพอากาศ หรือ หน่วยงานราชการอื่นๆ ที่สังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

4. การวิจัยครั้งนี้หน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับบุคคล ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปนักวิจัยควรนำตัวแปรระดับองค์กร อาทิ ตัวแปรด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่แนวคิดชื่อเสียงขององค์กร (Srivoravilai, 2006) มาพิจารณาด้วยเนื่องจาก กองทัพอากาศหรือหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยทั่วไปมีลักษณะการจัดตั้งหรือมีโครงสร้างเป็นลำดับชั้น (Hierarchy) การบริหารงานในระดับสูงย่อมมีความรับผิดชอบหรือมีอิทธิพลต่อการบริหารงานในระดับรองลงมา เป็นลำดับชั้น ดังนั้นตัวแปรการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรบุคลากรในระดับที่ต่ำกว่าเป็นทอดๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้ามระดับ (Cross Level Relationship) นอกจากนั้น ควรทำการศึกษาโดยพิจารณาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) มาศึกษาด้วยเนื่องจากกองทัพอากาศเป็นหน่วยงานราชการที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดในเรื่อง การปฏิบัติงานที่รวดเร็ว มีความอ่อนตัวสูง ฯลฯ ซึ่งอาจจะมีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. การวิจัยต่อไปควรคำนึงถึงปัจจัยระดับบุคคลด้านอื่นๆ อาทิ ความมีระเบียบวินัย (Discipline) หรือ การมอบอำนาจการตัดสินใจ (Empowerment) มาศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่เพิ่มขึ้นจะสามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้นหรือไม่ ซึ่งอาจจะทำให้ได้ผลสรุปที่น่าสนใจมากขึ้น อีกทั้งผู้วิจัยยังพบผลการศึกษาในลักษณะดังกล่าวยังมีน้อยมากจากการศึกษาโดยใช้ประชากรในหน่วยงานกองทัพอากาศ

6. เพื่อเป็นการเพิ่มเติมองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีขอบเขตกว้างมากขึ้น การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลกับ องค์กรภาครัฐหรือองค์กรวิสาหกิจอื่นๆ เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งต่างมีการปรับปรุง

กระบวนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น ผู้บริหารจะต้อง
มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. 2543.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท วิ.อินเตอร์ พริน, 2548.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ วรรณิการ์ สุขเกษม โสภิต ผ่องเสรี และ ถนอมรัตน์ประสิทธิ์เมตต์. แบบจำลองสมการโครงสร้าง : การใช้โปรแกรม LISREL, PRELIS และ SIMPLIS (เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่กำลังเป็นที่นิยมใช้กันมาก). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดดา. 2549.
- สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย, 2551.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

วารสาร และหนังสือพิมพ์

- วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม. “แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข”. วารสารศึกษาศาสตร์. ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 (2551) หน้า 59-74.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

ก้องเกียรติ บุรณศรี. “ บุปบังจัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในกองทัพอากาศกรณศึกษา : ผู้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, 2556.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. “ การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพระคัมบังจัญภาวะผู้นำบังจัญกลุ่มสาระการเรียนรู้และบังจัญส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร”. ปรินญาวิทยาศาสตร์คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ, 2550.

ชาคริต มานพ. “ การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร ”. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

ธนิดา ฉิมวงษ์. “ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ”. วิทยานิพนธ์วท.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ปัทมาส มีครองธรรม. “ บุปบังจัญของความผูกพันกับองค์กรและผลที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก ”. คุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา แขนงวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2548.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. “ ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ”. ปรินญานิพนธ์วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

วรรณดี ชูกาล. “ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการความพึงพอใจในงานบังจัญส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ”. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิตภาควิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ศิริ ทิวะพันธ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระดับวุฒิภาวะของครูในวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

สุทธิจันทร์ มั่งคั่ง. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2545.

เฉลิมชัย วาสะศิริ. “บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามการรับรู้ของครูและนักเรียน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาสารัตถศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

สมโภชน์ ผิวเหลือง. “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อระดับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรการทัพอากาศ รุ่นที่ 40 วิทยาลัยการทัพอากาศ สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ., 2549.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

กรมกำลังพลทหารอากาศ. “รายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของกำลังพล ทอ. ประจำปี 2555”. กองควบคุมและพัฒนากำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ ,หน้า 2. [<http://www.person.rtaf.mi.th/> เข้าถึงเมื่อ 1 ก.พ. 57]

ภาษาต่างประเทศ

Books

Bass, Bernard.M. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press, 1985.Crispen, Chipunza. , Michael, O.Samuel. andTendai, Mariri.“Leadership style, employee motivation and commitment: Empirical evidence from a consolidated retail bank operating in a depressed economy”.African Journal of Business Management. Vol. 5 No. 20 (2011): 8337-8346.

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). Multivariate Data Analysis (5th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. Commitment in the workplace theory, research and application. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1997.
- Mosley, Donald.C., Pietri, Paul.H. and Megginson, Leon.C. Management Leadership in Action. 5th ed. New York : Harper Collins, 1996.
- Muchinsky, Paul.M. Psychology Applied to Work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. 5th ed. California: Brooks Cole, 1997.
- Newstrom, J. W. and Kerth, D. Organizational Behavior. (9th ed.). New York: McGraw-Hill, 1993.
- Schultz, D. P. and Schultz, E. S. Psychology and Work Today. New York: Macmillan, 1998.
- Smith, P., Kendall, L. M. and Hulin, C. L. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Illinois: Rand McNally, 1969.
- Steer, R.M. and Porter, L. Organization effectiveness: A behavior view. California: Goodyear, 1991.
- Spence, J.T., & Helmreich, R.L. Achievement related motives and behavior. San Francisco : W.H. Freeman, 1983.

Journals

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment". Journal of Occupational Psychology. Vol. 63(1990) , 1-18.
- Ambrose, M.L. and Kulik, C.T. "Old Friends and New Faces : Motivation Research in the 1990's". Journal of Management, Vol. 25 No. 3 (1999), 231-292.
- Bass, Bernard M. "Two Decades of Research and Development in Transformation Leadership". European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 8, No.1, 1999, p. 9.
- Burton, J., Lee, W., and Horton, B.C. "The influence of motivation to attend ability to attend and organizational commitment on different types of absence behavior". Journal of Managerial Issues, vol. 14, No. 2, 2002, p. 181-197.
- Bass, Bernard.M., Avollo, Bruce.J. and Atwater, Leanne. "The Transformation and Transactional Leadership of Men and Women". Applied Psychology : An International Reviews. Vol. 45 , No. 1(1996), 5-35.

- Crewson, P.E. "Public service motivation : Building empirical evidence of incidence and effect". Journal of Public Administration Research and Theory, vol. 7 (1997) , 499-518.
- Crispen, Chipunza. , Michael, O.Samuel. and Tendai, Mariri."Leadership style, employee motivation and commitment: Empirical evidence from a consolidated retail bank operating in a depressed economy".African Journal of Business Management. Vol. 5 No. 20 (2011), 8337-8346.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B.J., & Shamir, B. "Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment". The Academy of Management Journal, vol. 45 (2002), 735-744.
- Dvir, Taly. "Impact of Transformational Leadership Training on Follower Development and Performance : A Field Experiment". Dissertation Thesis, Doctor of Philosophy in Management. Faculty of Management of Tel Aviv University, 1998.
- Eby, L.T., Freeman, D.M., Rush, M.C. and Lance, C.E. "Motivation bases of affective organizational commitment : A partial test of an integrative theoretical model". Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 72, No.4 (1999), 463-488.
- Gulten, Yurtseven. and Ali, Haliici. "Importance of the Motivational Factors Affecting Employees Satisfaction". International Business research. Vol. 5, No. 1 (2012) : 72-79.
- Houston, D.J. "Public service motivation: A multivariate test". Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 10, No.4 (2000), 713-728.
- John, E.Barbuto Jr. "Motivation and Transactional, Charismatic and Transformational Leadership: A Test of Antecedents". Journal of Leadership and Organizational Studies. Vol.11, No.4 (2005), 27-39.
- Jung, Dong.I., Bass, Bernard.M. and Sosik, John.J. "Bridging Learning and Culture : A Theoretical Consideration of Transformation Leadership and Collectivistic Cultures".The Journal of Leadership Studies. Vol.2, No4 (1995), 4-15.
- Keller, Robert.T. "Transformational Leaders Make a Difference". Research Technology Management. Vol. 38, No.3 (1995), 41.
- . "Transformational Leadership and the Performance of Research and Development Project Groups". Journal of Management. Vol.18, No.3 (1992) ,489.

- Liden R C, Wayne S J, Sparrowe R T. "An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships and work outcome". Journal of Applied Psychology. Vol.8, No.3 (2000), 407-416.
- Moser, K. "Commitment in organizations". Psychologies. Vol.41, No.4 (1997), 160-170.
- Muhammad Jamal Shah, Musawwir-Ur-Rehman, Gulnaz, Akhtar.,Huma, Zafar. and Adnan, Riaz. "Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions". International Journal of Business and Social Science. Vol. 3, No.8 (2012) : 271-281.
- Pool, S.W. "The Relationship of Job Satisfaction with substitutes of Leadership, Leadership behavior, and work motivation". The Journal of Psychology, Vol. 13, No.3 , 1997, p. 15
- Pillai, R.; Schreisheim, C. A.; & Williams, E. S. "Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two Sample Study". Journal of Management. Vol. 25, No.6 (1999): 837-933.
- Pool, S.W. "The Relationship of Job Satisfaction with substitutes of Leadership, Leadership behavior, and work motivation". The Journal of Psychology, Vol. 13, No.3 (1997): 1-15.
- Richard, Aborisade. and Emeka, E.Obioha. "The Role of Motivation in Enhancing Job Commitment in Nigeria Industries: A Case Study of Energy Foods Company Limited, Ibadan". J SocSci, Vol.19, No. 2 (2009): 149-154.
- Tsung-HsienKuo, Li-An Ho, Ya-jung Wu and Chien-Ting Lin. "The factors influencing employees' attitudes in high-tech environment." Industrial Management & Data Systems, Vol.110, No.7 (2010) , 1054-1072.
- Wallace, J.E. "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organization". Administration Science Quarterly, Vol.40, No.10 (1995) : 228-256.
- Walumba, F. O.; & Lawler, J. J. "Building Effective Organizations: Transformational Leadership, Collectivist Orientation, Work-Related Attitudes and Withdrawal Behaviours in Three Emerging Economies". Journal of Human Resource Management. Vol.14, No.7 (2003), 1083-1101.
- Yammarino, Francis.J.,Spangerler, William.D. and Bass, Bernard.M. "Transformational Leadership and Performance : A Longitudinal Investigation ". Leadership Quarterly, Vol.4, No.1 (1993), 81-102.

Thesis

Koh, William Lok Kiang. "An Empirical Validation of the Theory of Transformational Leadership in Secondary in Singapore". Ph.D. Dissertation, University of Oregon, 1991.

Srivoravilai, N.(2006). "A Model of Corporate Reputation : An Institutional Perspective". Ph.D. Dissertation, Warwick Business School, University of Warwick.

Weiss, D., Dawis, RV., England, G.W. and Lofquist, L.H. "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Industrial Relations Center, Minneapolis". University of Minnesota, 1967.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นาวาอากาศเอก ภูมิใจ ชัยพันธุ์		
วันเดือนปีเกิด	6 ก.ย.2503		
การศึกษา	โรงเรียนเตรียมทหาร	รุ่นที่ 19	พ.ศ.2521
	โรงเรียนนายเรืออากาศ	รุ่นที่ 26	พ.ศ.2525
	โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ	รุ่นที่ 40	พ.ศ.2539
	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต พ.ศ.2549		
	วิทยาลัยการทัพอากาศ	รุ่นที่ 44	พ.ศ.2553
ประวัติการทำงาน โดยย่อ	รอง ผบ.ร้อย.3 พัน.อย.บน.46		เมื่อ 16 มี.ค.2527
	ผบ.ร้อย.3 พัน.อย.บน.46		เมื่อ 28 ม.ค.2529
	นยฝ.ฝ่ายอำนวยการ พัน.อย.บน.41 พล.บ.3 บขอ.		เมื่อ 1 เม.ย.2534
	รอง ผบ.พัน.อย.บน.41 พล.บ.3 บขอ.		เมื่อ 1 เม.ย.2536
	ผบ.พัน.๑ กรม นนอ.รอ.รร.นอ.บศอ.		เมื่อ 1 ต.ค.2539
	ผบ.พัน.อย.บน.1 พล.บ.2 บขอ.		เมื่อ 1 ต.ค.2541
	ผบ.พัน.1 กรม ทย.รอ.อย.บขอ.		เมื่อ 1 ต.ค.2543
	ผบ.พัน.1 กรม ทย.รอ.อย.บขอ.		เมื่อ 13 ก.ค.2544
	นยฝ.กรม ทย.รอ.อย.บขอ.		เมื่อ 1 ต.ค.2545
	เสธ.กรม ทย.รอ.อย.บขอ.		เมื่อ 1 ต.ค.2546
	รอง ผบ.กรม ทย.รอ.อย.บขอ.		เมื่อ 1 ต.ค.2549
	รอง ผบ.กรม ทย.รอ.อย.		เมื่อ 1 เม.ย.2552
	ผบ.กรม ทย.รอ.อย.		เมื่อ 1 ต.ค.2553
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองเสนาธิการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน		

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศ

ผู้วิจัย นาวาอากาศเอก ภูมิใจ ชัยพันธ์ุ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๖

ตำแหน่ง รองเสนาธิการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตรงตามยุทธศาสตร์ขององค์การ หรือเพื่อความเป็นเลิศขององค์การนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นเองอย่างมหัศจรรย์แต่เกิดจากการพัฒนาและสร้างสรรค์ของผู้นำ ดังนั้นองค์การที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงจึงต้องการผู้นำที่เชี่ยวชาญมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำมืออาชีพ และสามารถแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงานอย่างไรก็ตามที่ผ่านมา ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนว่า ภาวะผู้นำรูปแบบใดมีความเหมาะสมที่สุด สำหรับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน แต่มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่าเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในศตวรรษที่ ๒๑ เนื่องจากแนวคิดนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม (Moral) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดภาวะผู้นำอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีช่องว่างจากการวิจัย กล่าวคือ การศึกษาส่วนใหญ่นักวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากองค์การธุรกิจ ซึ่งส่วนมากองค์การธุรกิจมีการศึกษาในการแสวงหาผลกำไรสูงสุด หรือ การสร้างความยั่งยืนด้านการเงิน แต่การศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานที่มีการศึกษาเฉพาะ เช่น ด้านความมั่นคงของชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร โดยเฉพาะหน่วยงานทหารยังมีการศึกษาไม่มากนัก

สำหรับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานราชการทหารของประเทศไทย เช่น กองทัพอากาศนั้น ยังมีการศึกษาไม่มาก อีกทั้งยังไม่มีหน่วยงานใดในกองทัพอากาศรวบรวมข้อมูล ค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกองทัพอากาศทำให้ไม่สามารถวัดระดับของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศได้ (ก้องเกียรติ บุรณศรี, ๒๕๕๖) และเมื่อไม่ทราบค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กองทัพอากาศจึงไม่สามารถพัฒนาให้บุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้นได้

ในปัจจุบันกองทัพอากาศมีการสร้างพื้นฐานและความพร้อมของวิสัยทัศน์ที่ว่า “การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of The Best Air Forces in ASEAN)” และยังเป็นหน่วยงานราชการที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาให้บุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสังเกตได้จากนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศปี ๒๕๕๖ ในหัวข้อนโยบายทั่วไปข้อที่ ๓ ที่กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครองบังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล...” จากความสำคัญของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกองทัพอากาศ นั้น จึงควรศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า แม้ว่าการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการศึกษามาอย่างต่อเนื่องแต่ก็ยังเป็นประเด็นปัญหาที่นักวิชาการในปัจจุบันยังค้นคว้ากันอยู่ทั่วโลก การศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยมุ่งไปที่กลุ่มประชากรเป้าหมายพิเศษที่มีผู้ศึกษามาก่อน ไม่มากนัก ได้แก่ บุคลากรของกองทัพอากาศในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคกองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางเพื่อนำไปสู่การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค โดยข้อค้นพบไม่ว่าจะเป็นอย่างไรย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรภายในกองทัพอากาศ รวมทั้งการเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากรในกองทัพอากาศ

๒. เพื่อเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกองทัพอากาศ

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ระดับบุคคล โดย สืบค้นข้อมูลจาก นายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองทัพอากาศ

๒. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยเน้นศึกษาเนื้อหาด้าน ๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass (๑๙๘๕) ซึ่งประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ๒. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Burton, Lee and Horton (๒๐๐๒); Houston (๒๐๐๐) ซึ่งประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบคือ แรงจูงใจภายในงาน และ แรงจูงใจภายนอกงาน ๓. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Pool (๑๙๘๗) และนำชัย สุภฤกษ์ชัยสกุล (๒๕๕๐) โดยทั้งสองได้ประยุกต์จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายในงาน และ ความพึงพอใจภายนอกงาน ๔. ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (๑๙๘๗) ซึ่งประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยเป็นเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ระดับบุคคล โดย สืบค้นข้อมูลจาก นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ จำนวน ๑๐,๒๕๒ คน (กรมกำลังพลทหารอากาศ, ๒๕๕๗) และการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model) เพื่อ ประเมินค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี ไลค์ลิสต์สูงสุด และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยมีระยะเวลา ในการเก็บข้อมูลระหว่าง ม.ค. ๕๗ – ก.พ. ๕๗ สำหรับการรวบรวมข้อมูลใช้ผ่านช่องทาง

<https://docs.google.com/forms/d/1L0jkSSgk9dSqChQlvOU2zWdbCpLRjqUWSEawLJ3VZNY/viewform>

ผลการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาส่วนมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๒.๕๑-๓.๔๒ ยกเว้น ตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การใช้ประโยชน์จากความรู้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานและ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = ๓.๖๘ - ๔.๒๗$) จากค่าเฉลี่ยดังกล่าวแสดงว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร กองทัพอากาศ เห็นว่าตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก กล่าวคือ การปฏิบัติให้เห็นว่ามีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือการกระตุ้นให้ทีมงานให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ควรพิจารณาเพื่อให้งานลุล่วงยังมีการปฏิบัติที่ไม่มาก ในลักษณะการปฏิบัติเพื่อแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้สำเร็จ นอกจากนั้น การเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้รู้จักคิดหรือเป็นการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นนั้น ยังมีการปฏิบัติไม่มาก อีกทั้งการปฏิบัติในลักษณะการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อทีมงาน โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอาจยังมีไม่มากเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตาม นายทหารชั้นสัญญาบัตร กองทัพอากาศ มีการประพฤติดนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน เช่น การทุ่มเทการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และยังให้ความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันในระดับสูง อีกทั้งยังสามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ดีมากในสถานการณ์วิกฤต

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว แสดงว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร กองทัพอากาศ มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับตนเองไม่สูงมากนัก และการทำงานส่วนใหญ่ถูกควบคุม (มีโอกาสดำเนินงานอย่างอิสระไม่มาก) นอกจากนั้น มีความรู้สึกพึงพอใจปานกลางต่อการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน และนอกจากนั้นผลการวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางหรือไม่สูงมากนักเช่นกันแต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร กองทัพอากาศ มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง แสดงว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร กองทัพอากาศ รู้สึกถึงความมีมิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้งมีความรู้สึกได้ว่าตนเองเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานนอกจากนั้นผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่านายทหารชั้นสัญญาบัตร กองทัพอากาศ ต้องการงานในกองทัพอากาศต่อไป เพราะมีความก้าวหน้าสูง มีสวัสดิการที่ดี เป็นต้น และยังพร้อมเสมอที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานรวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้ภายนอก รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์ในครั้งนี้นำสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งอธิบายได้ว่า ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีขนาดเพิ่มสูงขึ้นแล้วจะส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตรของ กองทัพอากาศ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นด้วย โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีขนาดอิทธิพลรวมที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันต่อองค์กร ก่อนจึงจะส่งอิทธิพลไปยังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในหน่วยงานราชการหรือองค์การอื่นๆ ของประเทศกำลังพัฒนา อย่างเช่น ประเทศไทย เป็นต้น โดยควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในลักษณะ การตรวจสอบไขว้ความถูกต้องของ โมเดล (Cross validation) โดยใช้โมเดลทางเลือกอื่นๆ ซึ่งมีพื้นฐานทางทฤษฎีแตกต่างไปจากทฤษฎี หรือแนวคิดของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้แหล่งข้อมูลเดิม หรือวิเคราะห์จากประชากรต่างกลุ่ม

๓. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งการศึกษาหลักสูตร วปอ. ที่มีข้อจำกัดด้านระยะเวลา ไม่เกิน ๑ ปี ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาระยะยาว (Longitudinal) โดยใช้โมเดลในการวิจัย ครั้งนี้ตรวจสอบความสอดคล้องกับประชากรในระดับกองทัพอากาศ หรือ หน่วยงานราชการอื่นๆ ที่สังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

๔. การวิจัยต่อไปควรคำนึงถึงปัจจัยระดับบุคคลด้านอื่นๆ อาทิ ความมีระเบียบวินัย (Discipline) หรือ การมอบอำนาจการตัดสินใจ (Empowerment) มาศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่เพิ่มขึ้นจะสามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้นหรือไม่ ซึ่งอาจจะทำให้ได้ผลสรุปที่น่าสนใจมากขึ้น อีกทั้งผู้วิจัยยังพบผลการศึกษาในลักษณะดังกล่าวยังมีน้อยมากจากการศึกษาโดยใช้ประชากรใน หน่วยงานกองทัพอากาศ

๕. เพื่อเป็นการเพิ่มเติมองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้มีขอบเขตกว้างมากขึ้น การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลกับ องค์กรภาครัฐหรือ องค์กรวิสาหกิจอื่นๆ เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรแต่ละแห่งต่างมีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง