

การศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของผู้แทนยาในบริษัทฯ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



อรรวรรณ ล้อมจันทร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

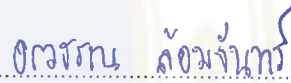
เรื่อง

การศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2566



นางสาวอรรณ ล้อมจันทร์
ผู้วิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกริช สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์



รองศาสตราจารย์กัญญาภัคส์ ปันจยีสี่,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล



สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากหลายส่วน ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ที่คอยให้ความรู้ คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่อง กระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้องค์ความรู้ต่างๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ช่วยชี้แนะให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทุกท่านซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ขอขอบคุณเพื่อนร่วมสาขาการจัดการ รุ่น 24C วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ทุกท่าน สำหรับคำแนะนำ การตรวจทาน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เพื่อให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ และสุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุนการเรียนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา

อรวรรณ ล้อมจันทร์

การศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
ผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF LEADERSHIP STYLES INFLUENCING WORK PERFORMANCE AND
EMPLOYEE ENGAGEMENT OF MEDICAL REPRESENTATIVE TO PHARMACEUTICAL
COMPANIES IN BANGKOK AREA

อรรวรรณ ล้อมจันทร์ 6450382

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds.,
รองศาสตราจารย์กัญญาภัสส์ ปันจยีสี่, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒน์กุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรและ
เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
ผู้แทนบริษัทยา ในการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
จากกลุ่มตัวอย่างผู้แทนบริษัทยาในบริษัทยาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และนำมาวิเคราะห์ผลด้วย
วิธีการทางสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

จากผลการศึกษาจากกลุ่มวิจัย จำนวน 385 คน พบว่า ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ และภาวะ
ผู้นำการแลกเปลี่ยนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
และพบว่า ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ
แบบดั้งเดิมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ผู้แทนยา/ ภาวะผู้นำ/ ประสิทธิภาพการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มา	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
1.3 คำถามงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ลักษณะเกี่ยวกับกลุ่มประชากรผู้แทนยาในอุตสาหกรรมยา	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ	6
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	9
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	10
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	14
3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	15
3.2 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย	15
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	16
3.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	17
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	20
3.7 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย (ต่อ)	
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล	21
บทที่ 4 ผลการวิจัย	22
4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนยา	22
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำ	25
4.3 การทดสอบสมมติฐาน	26
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	36
5.1 สรุปผลการวิจัย	36
5.2 อภิปรายผล	38
5.3 ข้อเสนอแนะ	41
5.4 ข้อจำกัดการวิจัย	43
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	43
บรรณานุกรม	45
ภาคผนวก	53
ภาคผนวก ก ตารางแสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	54
ภาคผนวก ข ตารางผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	76
ภาคผนวก ค เอกสารรับรองโครงการวิจัย (MU-CIRB)	85
ภาคผนวก ง สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program	86
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบการคัดลอกบทความวิชาการ TURNITIN	87
ประวัติผู้วิจัย	88

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
4.1	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของตัวแทนบริษัทฯ จำแนกตามบริษัทที่ทำงาน	22
4.2	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามเพศ	23
4.3	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามอายุ	23
4.4	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามสถานภาพ	23
4.5	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามระดับการศึกษา	24
4.6	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร	24
4.7	ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	25
4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะภาวะผู้นำ	25
4.9	ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (Reliability) (n = 200)	27
4.10	ค่า Correlation ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของตัวแปรในการวิจัย	28
4.11	ผลการทดสอบสมมติฐานรูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	30
4.12	ผลการทดสอบสมมติฐานรูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	32
4.13	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	33

สารบัญรูปร่าง

ภาพ		หน้า
3.1	กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิด Gayle Avery (2004)	15
4.1	สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานของ ของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	34
4.2	สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	35



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มา

ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศไทยเป็นตลาดยาที่มีขนาดตลาดใหญ่เป็นอันดับ 2 ของภูมิภาค รองจากประเทศอินโดนีเซีย ถึงแม้ว่ามูลค่าการจำหน่ายยาในประเทศปี 2563 มีแนวโน้มขยายตัวต่ำอยู่ที่ 2.0-3.0% (จาก 4.2% ปี2562) อันเป็นผลมาจากจำนวนผู้เข้ารับบริการในโรงพยาบาลทั้งคนไทยและต่างชาติซึ่งเป็นตลาดหลักลดลงจากความกังวลเรื่องการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 แต่สำหรับปี 2564-2565 คาดว่ามูลค่าการจำหน่ายยาในประเทศจะขยายตัวดีขึ้นเฉลี่ยที่ 4.5-5.0% ตามความต้องการใช้ยาที่เพิ่มขึ้นจาก (1) การเจ็บป่วยที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (2) จำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น และ (3) การเข้าถึงระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประชาชน โดยเติบโตมาจากทั้ง ยาค้นตำรับ ยาชื่อสามัญ และการจำหน่ายยาผ่านทางร้านยา ซึ่งปัจจุบันอุตสาหกรรมยาในประเทศไทยได้เริ่มกลับเข้าสู่ระดับใกล้เคียงปกติ หลังจากความกังวลต่อการระบาดของโควิด-19 ได้ผ่อนคลายลง ตลาดยาในประเทศมีแนวโน้มที่จะขยับตัวดีขึ้นตามทิศทางการเติบโตของเศรษฐกิจในประเทศ จากการศึกษาที่ผู้ป่วยทยอยกลับมารักษาในสถานพยาบาล และสอดคล้องกับนโยบายการเปิดประเทศรับนักท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดความต้องการการบริโภคยาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะพื้นที่ท่องเที่ยว โดยคาดการณ์ว่าในปี 2566-2568 มูลค่าจำหน่ายยาจะเติบโตอย่างต่อเนื่อง (วิจัยกรุงศรี,2565)

เมื่อพิจารณาด้านช่องทางจัดจำหน่ายยา มูลค่าการจำหน่ายยาส่วนใหญ่จะจำหน่ายผ่านโรงพยาบาล มีสัดส่วนถึง 80% ของตลาดยาทั้งหมด โดยมีสัดส่วนการจำหน่ายเป็นโรงพยาบาลรัฐบาล 60% โรงพยาบาลเอกชน 20% และอีกช่องทางเป็นการจำหน่ายผ่านร้านขายยา 20% โดยมูลค่ายาหลักมาจากช่องทางทางโรงพยาบาลเป็นยาสามัญ มีมูลค่าถึง 90,000 ล้านบาท และเป็นยาค้นตำรับ มูลค่า 58,000 ล้านบาท

การขยายตัวดังกล่าวทำให้เกิดการแข่งขันสูงในด้านอุตสาหกรรมยา ทำให้บริษัทฯ ต้องจัดให้มีการส่งเสริมการขายและเวชภัณฑ์ผ่านทางผู้แทนยา เพราะผู้แทนยาสามารถติดต่อ

ผูกคูกับบุคลากรทางการแพทย์ได้โดยตรง ยอดขายของบริษัทอาจจะขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาเป็นสำคัญ

ดังนั้นหากผู้แทนยาในฐานะพนักงานขายสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานได้ผลดี ซึ่งจะช่วยให้บริษัทมีการเติบโตจากยอดขายเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ เนื่องจากผู้แทนยาเป็นตัวแทนของบริษัท เป็นผู้ให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ ยาแก่แพทย์ เกษีษกร พยาบาล และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สั่งใช้ยาดังกล่าวแก่คนไข้ โดยอาศัยทักษะการขายในการทำงาน ได้แก่ การหาข้อมูลลูกค้า การวางแผนก่อนเข้าพบ การเตรียมข้อและให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ การคำถามข้อสงสัย การติดตามผล รวมถึงกิจกรรมส่งเสริมทางการตลาดต่างๆ การทำงานของผู้แทนยาโดยการไปพบแพทย์อยู่เสมอ การนำเสนอบทความทางวิชาการ งานประชุม วิชาการ การใช้สื่อส่งเสริมการขาย มีส่วนช่วยต่อการสั่งใช้ยาของแพทย์ จะเห็นว่าผู้แทนยาเป็นบุคลากรที่สำคัญ ที่ช่วยให้แพทย์รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ยาที่ถูกต้อง ยิ่งผู้แทนยา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับแพทย์ จะยิ่งช่วยโน้มน้าวให้แพทย์สั่งใช้ยาได้ ทำให้บริษัทมียอดขายเพิ่มมากขึ้น

ผู้แทนยาถือเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในอุตสาหกรรมยา ซึ่งผู้แทนยาจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้วย จะเห็นได้จากสถานการณ์อุตสาหกรรมยาในปัจจุบัน อัตราการลาออกของพนักงานยังคงมีค่อนข้างสูง ทำให้บริษัทหรือองค์กรต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร และการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร จึงทำให้ลักษณะของภาวะผู้นำเข้ามามีอิทธิพลกับผลการดำเนินงานขององค์กรและบุคลากร

ดังนั้นจึงสามารถอ้างอิงได้ว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ หากทีมและองค์กรมีผู้นำที่ดีและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร การทำงานก็จะมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับกลุยุทธ์ นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร (อาพรพันธุ์ กังวาลวัฒนศิริ, 2554) จากความสำคัญ ข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยคาดว่ารูปแบบของภาวะผู้นำมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีผลต่อความผูกพันของผู้แทนยาต่อองค์กรของตนเอง

ผลการศึกษาในครั้งนี้จึงมีประโยชน์กับหลายองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่ประกอบกิจการในด้านงานขาย ซึ่งจำเป็นต้องมีรูปแบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสม ภาวะผู้นำแบบไหนที่มี

อิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของผู้แทนยา เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนา วางแผนกลยุทธ์ จัดทำนโยบายที่สอดคล้องและเหมาะสมทางด้านการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า เติบโต ไปในทิศทางที่บริษัทได้ตั้งเป้าหมายไว้

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 คำถามงานวิจัย

1. รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

งานศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้กำหนดขอบเขตงานวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งศึกษาถึงรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

- ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ รูปแบบของภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม 2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 3) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 4) ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ
- ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการทำงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ระยะเวลาในการศึกษาตลอดโครงการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยา
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้วางแผนและกำหนดกลยุทธ์ เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรในองค์กร
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่จะขึ้นมาดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานระดับต้นจนถึงระดับสูงในองค์กร
4. เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษายกย่องเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปต่อยอดในการศึกษาต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ การศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของตัวแทนยาในบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิด และศึกษา ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อแนวทางในการวิจัย โดย แบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

- 2.1 ลักษณะเกี่ยวกับกลุ่มประชากรผู้แทนยาในอุตสาหกรรมยา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ลักษณะเกี่ยวกับกลุ่มประชากร ผู้แทนยาในอุตสาหกรรมยา

2.1.1 ความหมายของผู้แทนยา

ผู้แทนยา หมายถึง พนักงานหรือตัวแทนของบริษัทฯ ทำหน้าที่ให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ยา แก่บุคลากรทางการแพทย์ เช่น แพทย์ เภสัชกร พยาบาล ฯลฯ เพื่อให้เลือกใช้ยา สั่งจ่ายยา และ แนะนำยาของบริษัทในการรักษาผู้ป่วย และมีหน้าที่นำเสนอขายเข้าโรงพยาบาล คลินิก รวมถึงมีหน้าที่ติดต่อประสานงานกับฝ่ายจัดซื้อ คลังยา การจัดการกับข้อสงสัยต่างๆ เพื่อให้เกิดยอดขายของ ยาที่ตัวแทนรับผิดชอบ

ผู้แทนยา หมายถึง ตัวแทนบริษัทในการให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ได้รับมอบหมายจาก บริษัทแก่แพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อให้แพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์เลือกใช้ เวชภัณฑ์ดังกล่าวในการรักษาผู้ป่วย โดยมีเป้าหมายคือ ยอดขายของผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ(วรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และอรรรณพ สุนทรนนท์, 2556)

ผู้แทนยา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการนำเสนอข้อมูลด้านยา ที่เกี่ยวข้องกับหลัก วิชาการทางเภสัชศาสตร์แก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์สาขาต่างๆ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

เช่น เกษัชกร พยาบาล เจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์ ฯลฯ เพื่อเลือกสั่งใช้ยาอย่างเหมาะสม(ครองทรัพย์ วงศ์ม่าน, 2552)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าผู้แทนยา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบริษัทยาเพื่อทำหน้าที่นำเสนอข้อมูลผลิตภัณฑ์ยาและขายยาให้แก่แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ทั้งในโรงพยาบาล คลินิก และร้านขายยา เพื่อให้แพทย์เกิดความมั่นใจในการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ยาและเกิดยอดขายให้กับบริษัท

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ได้ตรงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรล้วนมาจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร ซึ่งปัจจุบันการดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีแนวโน้มที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ทุกองค์กรต่างต้องเร่งปรับตัวให้เข้าสถานการณ์และเหตุการณ์ต่างๆ ให้ทันกับปัจจุบันที่โลก เนื่องจากสภาพแวดล้อม ปัจจัยอื่นๆ ทั้งด้านทางประชากรศาสตร์ที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น เศรษฐกิจ การเมือง โรคระบาด รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงของสภาวะปัจจัยดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีทั้งผู้นำและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นภวรรณ คณานุรักษ์, 2554)

ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำต้องมีสภาวะที่สามารถรักษาสมดุลระหว่างระบบกับคนให้มีความเหมาะสมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี ให้มีความรู้ลึกซึ้ง มีความสุขกับการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำองค์กร ที่จะนำองค์กรให้อยู่รอดในโลกที่มีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและมีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้ (นภวรรณ คณานุรักษ์, 2554)

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ ผู้นำ และบทบาทของผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน หรือมากกว่าขึ้นไปที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือกว่ากันเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย(กฤติยา จันทระเสนา, 2556)

ผู้นำ คือ บุคคลที่มาจากแต่งตั้ง และได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ จากกลุ่มให้มีอำนาจเหนือผู้อื่นในการชี้แนะ สั่งการ มอบหมายงาน จูงใจ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้(อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์จันทิก, 2559)

ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ สามารถโน้มน้าวจิตใจ หรือดึงดูดใจผู้อื่น โดยภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสามารถสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ และเป็นไปได้เหมาะสมกับอนาคตขององค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ลูกน้อง ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจริงได้ (Armandi, Oppedlsano, และ Sherman, 2003)

ภาวะผู้นำ คือ ขั้นตอนหรือกระบวนการ ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง ที่จะนำพาให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรโดยภาพรวม ซึ่งสามารถประเมินได้จากประสิทธิผล ประสิทธิภาพ คุณภาพ ความพึงพอใจ ความยืดหยุ่น ความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาองค์กร (Avery and Baker, 1990)

ผู้นำองค์กร ที่มีประสิทธิภาพควรมีความสามารถในการพัฒนา และมีความสามารถในการเชื่อมต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจ การอุทิศตน พลังใจ ความจริงใจ และความเต็มใจในพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Elumti, Minnis, and Abebe , 2005)

ผู้นำ คือ ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง และการกระทำของผู้นำ นั้นจะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลอื่น และสามารถปรับเปลี่ยนตามความสามารถหรือสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มได้ (Gibson, 2003)

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการชี้แนะ แนวทาง และนำทางของพฤติกรรม ของคนในสภาวะของการทำงาน (Nalson and Quick ,1997)

ภาวะผู้นำ ควรมีลักษณะ 6 ข้อ ดังนี้ 1) ผู้นำมีความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และคุณค่า 2) ผู้นำที่ยึดหลักคุณธรรมและมีคำพูดและแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน 3) ผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และพร้อมที่จะยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และใช้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ต่อไป 4) ผู้นำให้ความสำคัญกับความจำเป็นของผู้ตาม และดูแลเอาใจใส่คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือที่เรียกว่าการบริหารความประทับใจ 5) ผู้นำที่คำนึงถึงตัวตนของบุคลากร ผู้นำเสมือนเป็นโค้ชที่มีความสามารถในการสอนงาน แนะนำ คำห็น และชมผลงานของพนักงานอย่างสร้างสรรค์ และที่

สำคัญยิ่งเป็นผู้ที่ทำให้กำลังใจผู้ตามได้อย่างดีเยี่ยม 6) ผู้นำมีความสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามคิดในทิศทางใหม่ๆ เพื่อให้เกิดท้าทายในงานที่ทำ และสนับสนุนให้เกิดการคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (Pounder, 2001)

จากความหมายของภาวะผู้นำ ผู้นำ และบทบาทของผู้นำ คือ ผู้นำมีอิทธิพลส่งผลต่อการกระทำของผู้ตามโดยตรง ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการแสดงวิสัยทัศน์ที่เป็นทั้งภาษาและพฤติกรรมที่สามารถสื่อสารและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และผู้นำต้องมีความสามารถในการประยุกต์ ปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ที่มีให้มีความแตกต่างออกไปจากเดิมได้

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการค้นคว้า ผู้วิจัยได้พบว่าทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้มีการศึกษาไว้จำนวนมาก แบ่งออกเป็นหลายทฤษฎีและแตกต่างกันไป ตามการวิวัฒนาการของสังคมโลก ซึ่งปัจจุบันมีการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามบริบททางสังคม ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยได้พบบทความของ Avery (2004) ที่ได้อธิบายถึงลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติพิเศษของภาวะผู้นำ โดยแบ่งเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม (Classical Leadership) เป็นผู้นำที่มีอำนาจ ผู้ตามให้ความเคารพยำเกรง มีอิทธิพลอำนาจในสั่งการ ควบคุมดูแล โดยการยอมรับมักเกิดมาจากความเชื่อของคนในองค์กรที่มีต่อผู้นำนั้น ๆ ซึ่งสิทธิที่ได้มาซึ่งความเป็นผู้นำนั้น

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นผู้นำที่มีการยอมรับในด้านศักยภาพ สมรรถภาพ เป็นผู้นำที่บริหารงานโดยอยู่บนพื้นฐานกฎระเบียบ มีบรรทัดฐาน ผู้นำจะระบุบทบาท และข้อกำหนดงานที่ชัดเจนผ่านข้อตกลง ทั้งในแง่ของการกำหนดคบทลงโทษ การให้รางวัล เพื่อให้เกิดเป็นการแลกเปลี่ยนในสภาพการณ์ที่เหมาะสม และตรงกับความคาดหวังของผู้ตาม ซึ่งสิทธิและอำนาจสามารถสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ หากมีคนใดคนหนึ่งเป็นที่ยอมรับในด้านความเป็นผู้นำ ทั้งด้านสมรรถภาพ ด้านศักยภาพ ด้านความรู้ และด้านความสามารถมากกว่า

3. ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นผู้นำที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการมองการณ์ไกล การมีวิสัยทัศน์ การมองอนาคตขององค์กร ที่ช่วยเสริมสร้าง ผลักดันให้เกิดแรงบันดาลใจในองค์กร เกิดการยอมรับและได้รับยกย่องจากสมาชิก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสามารถร่วมกันแบ่งปันมุมมอง ความคิดกันได้ อีกทั้งช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในสมาชิกด้วยกันกับผู้นำได้

4. ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ (Organic Leadership) เป็นผู้นำที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ที่มาจากความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร มีการพึ่งพากัน โดยไม่ยึดติดกับตำแหน่ง อีกทั้งสิทธิอำนาจนั้นเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ที่เกิดมาจากศักยภาพ สมรรถภาพ และความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม

การแบ่งลักษณะของภาวะผู้นำนั้นทำให้ทราบที่มาของผู้นำ ซึ่งเกิดขึ้นได้จากหลากหลายปัจจัยและหลายสภาพแวดล้อม อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะด้วยภาวะผู้นำแบบใด ล้วนมีจุดมุ่งหมายคล้ายกันคือ การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจต่างๆ ให้ไปในทิศทางที่นำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 5 ประการ ได้แก่ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการ โดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งประสิทธิภาพมี 2 ระดับ 1) ประสิทธิภาพของ บุคคล คือ การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ทำงานได้รวดเร็ว และได้ผลงานที่มีคุณภาพ บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจบนต้นทุนที่น้อยและคุ้มค่า และ 2) ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถ ดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและมีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด องค์กรมีระบบการบริหารจัดการการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถ ใช้ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ รวมทั้งเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด (วัชร ฐวธรรม และคณะ, 2523)

ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งที่ถูกองค์กรคาดหวัง ก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่างานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ งานที่ทำได้ผลดีมาน้อยเพียงใด พนักงานแต่ละคนอาจให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน โดยผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อาจมีหลายปัจจัยหรือมีปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น ทักษะ ความรู้ ความขยัน ความสามารถของตัวพนักงานเอง หัวหน้างาน ความเชื่อถือ ความศรัทธา และความเคารพในหัวหน้างาน รวมถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มิลเมเจอร์ และเบรจ (1967) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ 1. ความสามารถของพนักงานในการแยกแยะเรื่องราว ที่สามารถมองเห็นความแตกต่าง ระหว่าง 2 สิ่งหรือมากกว่าได้ ความสามารถบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นแล้ว หรือสามารถบอกได้ว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง 2. ความสามารถ

ของพนักงานในการวิเคราะห์ปัญหา การหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถหาแนวทางแก้ไขได้ 3. ความสามารถในการลำดับความสำคัญงานก่อนและหลัง หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานนั้นๆ ซึ่งเป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา 4. ความสามารถในการตัดแปลง การรู้จักนำเครื่องมือต่างๆ ที่มีอยู่ ไปใช้ทำให้งานสำเร็จเสร็จสิ้นได้ 5. ความสามารถในการพูดการเจรจา และการสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำก็จะส่งผลต่อการขาดแคลนทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญอย่างมาก ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จากการศึกษาค้นคว้าผลงานวิชาการ บทความ และงานวิจัย พบว่ามีผู้ที่สนใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และได้ให้การจำกัดความและนิยามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงรวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป (Steers & Porter, 1979)

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (Buchanan, 1974) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปความหมายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ ในเชิงบวก ความผูกพันส่งผลต่อความจงรักภักดี ความเชื่อมั่น ตลอดจนความทุ่มเท ความพยายามและความสามารถเพื่อให้องค์กรของตนนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังส่งผลถึงความร่วมมือและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกและองค์กรด้วย

2.4.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ได้กล่าวว่าคุณค่าใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้น ๆ ไว้ เช่น การที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า“Side bet” (Becker, 1960 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่น โอกาสในการไปทำงานกับองค์กรอื่นเพราะบุคคลผู้นั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำ และยังได้มีการชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบว่าหากลาออกจากองค์กรก่อนกำหนดจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นจึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์กรต่อไป ฉะนั้นการที่คนเราเลือกตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะยิ่งมากขึ้นตามระยะเวลาและทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรยากมากขึ้น และหากไปอยู่ในองค์กรใหม่ อาจได้รับผลประโยชน์ที่ไม่คุ้มค่าเท่ากับองค์กรเดิม นอกจากนี้ Becker ยังได้กล่าวอีกด้วยว่าการที่บุคคลใดตัดสินใจจะลงหลักปักฐานในอาชีพใดอาชีพหนึ่งและจะไม่ยอมเปลี่ยนงานหรืออาชีพนั้น เหตุเพราะว่าบุคคลนั้นเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ (อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยทฤษฎีกล่าวว่า เมื่อมนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับสัญชาตญาณในการเอาชีวิตรอด เป็นพื้นฐานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการได้เป็น 5 ขั้น ได้แก่ 1) ความต้องการด้านกายภาพ 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการด้านความรัก 4) ความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และ 5) ความต้องการในการเข้าใจตนเอง (Maslow, 1943)

ความผูกพันในองค์กร คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลเชิงบวกของพนักงานที่อยากเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมกับองค์กร 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ที่เกิดจากการคิดคำนวณผลลัพธ์ที่ได้จากการลงทุนลงแรงไปให้กับองค์กร โดยจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียของผลตอบแทนที่เกิดขึ้นหากลาออกจากองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากมุมมองด้านคุณธรรมหรือความรับผิดชอบต่อหน้าที่หรือสิ่งที่สังคมยอมรับ ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคล (Meyer & Allen, 1984)

ความผูกพันต่อองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของบุคคลด้วยการมีส่วนร่วมร่วมกับองค์กรอย่างมั่นคง ซึ่งแสดงได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย อุดมการณ์ขององค์กร 2) มีความเต็มใจ ทุ่มเท และพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้เพื่อความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Porter et al., 1974)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติหรือความเชื่อเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งเชื่อมโยงบุคคลกับองค์กร โดยเป็นการประเมินองค์กรในเชิงบวก ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Sheldon, 1971)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าการทบทวนวรรณกรรมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร อย่างแพร่หลายทั้งในประเทศและในต่างประเทศ ทางผู้วิจัยจึงทำการสรุปรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ ซึ่งสามารถสรุปละเอียดได้ในตารางภาคผนวก ก

ซึ่งจากการทบทวนบทความ Avery (2004) ได้กล่าวถึงการแบ่งภาวะผู้นำ ออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำดั้งเดิม (Classical Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ พบว่า นักวิจัยได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทที่แตกต่างกันหลากหลายรูปแบบ โดยส่วนใหญ่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันโดยรวมขององค์กร (สิริภพ ศรีณรงค์ มินาโตะ, 2562) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ทั้งความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ด้านจิตใจระดับปานกลางและด้านบรรทัดฐานระดับต่ำ แต่ไม่สัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่

ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กร แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างใน Gen-X กับ Gen-Y พบว่าภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรทางด้านจิตใจ แต่จะมีอิทธิพลกับ Gen-X มากกว่า Gen-Y เนื่องจาก Gen-Y จะมีความเป็นปัจเจกมากกว่า (ญาดา สามารถ, 2558)

ในขณะที่ พบว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูน ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลับมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยกับพนักงานชาวต่างชาติ พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ

พนักงานชาวไทย ทั้งด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้าง และ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพนักงานชาวต่างชาติ มีเพียงปัจจัยค่าจ้าง (วรัศม์ พิช โนทัย, 2562)

และการศึกษาภาวะผู้นำและความผูกพันองค์กรในภาคการผลิตของประเทศมาเลเซีย พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลกระทบกับความผูกพันองค์กร มากกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (May-Chiun Lo, T. Ramayah, Hii Wei Min, 2009)



บทที่ 3

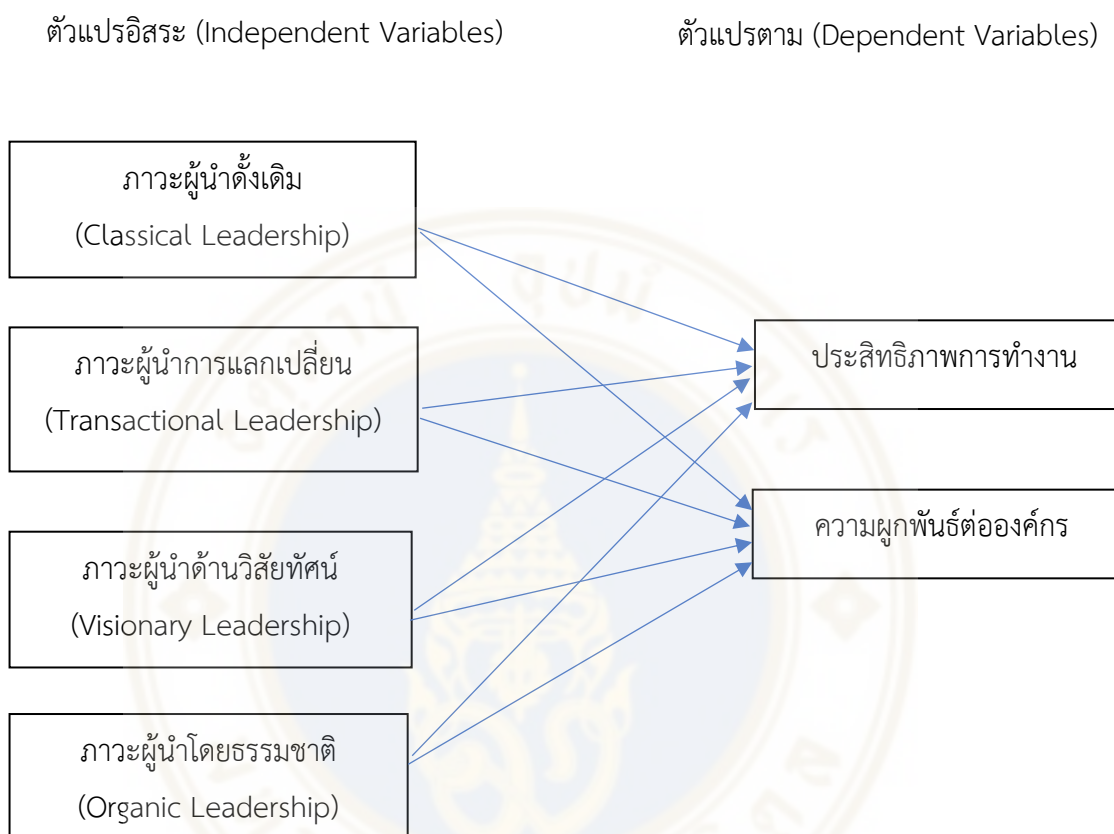
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนฯ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Gayle Avery (2004) มีกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการศึกษาดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิด Gayle Avery (2004)
ที่มา: Gayle Avery (2004)

3.2 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ ตามแนวคิด Avery (2004) ข้างต้น สามารถนำมาอธิบายสมมติฐานได้ดังนี้

H1: ภาวะผู้นำดั้งเดิม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H2: ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัท
ยาในบริษัทยา เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H3: ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัท
ยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H4: ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัท
ยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H5: ภาวะผู้นำดั้งเดิม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทยาในบริษัท
ยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H6: ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทยา
ในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H7: ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทยาใน
บริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H8: ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทยา
ในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้แทนบริษัทยาในบริษัทยาเอกชน ในพื้นที่
กรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน

3.3.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้แทนบริษัทยาที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมยา ในเขต
กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่อาจทราบจำนวนที่แน่ชัดของประชากร (Cochran, W.G., 1977) ผู้วิจัยจึง
เลือกใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non- Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่ม
ตามความสะดวก (Convenience) จากการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google forms) ให้กับกลุ่ม
ตัวอย่าง โดยกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงออกมาเป็นค่า 1.96 สัดส่วนของประชากร
ที่ทำการสุ่มร้อยละ 50 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ที่ระดับ 0.05 ที่สามารถยอมรับได้
สามารถหาขนาดกลุ่มตัวอย่างการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรจากสูตร ดังนี้จากสูตร

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

แทนค่า

$$n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือประมาณ } n = 385$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม
 Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด
 d = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

3.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google forms) ใช้ระยะเวลาประมาณ 45 วัน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2566

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีที่มาจากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Gayle Avery (2004) และจากงานวิจัยของวิจัยของ Suparak Suriyanikietkaew (2021) งานวิจัยของวรัตน์พัชร์ โนนทัย (2562) มัทรินทร์ ชาญเลขยา(2563) และพัชรี ดามพ์ประเสริฐกุล(2563) และได้นำมาเป็นแนวทางในออกแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะภาวะผู้นำ จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Avery (2014) และจากงานวิจัยของ Suriyanikietkaew (2021) จึงใช้แนวทางการออกแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากงานวิจัยลิขสิทธิ์ของ ผศ.ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว โดยการตอบใช้มาตร วัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ (Five - Point Likert Scales) ประกอบด้วย

ระดับที่ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับที่ 4	เห็นด้วย
ระดับที่ 3	ไม่แน่ใจ
ระดับที่ 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับที่ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

กำหนดการแปลผล (Interpretation) ความหมายค่าเฉลี่ยคะแนน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีสูตรการคำนวณอัตราภาคชั้นและการแปลผลความหมายคะแนนที่ได้รับในแต่ละระดับ (ภักดิ์จิรา ขงกิจเจริญลาภ, 2565) ดังนี้

อัตราภาคชั้น	=	$\frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงระดับคะแนน}}$
	=	$\frac{5 - 1}{5}$
	=	0.80
คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย	
4.21 - 5.00	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด	
3.41 - 4.20	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก	
2.61 - 3.40	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง	
1.81 - 2.60	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย	
1.00 - 1.80	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด	

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของมัทรินทร์ สาธิตเลขา (2563) ใช้มาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ (Five - Point Likert Scales) ประกอบด้วย

ระดับที่ 5	มากที่สุด
ระดับที่ 4	มาก
ระดับที่ 3	ปานกลาง
ระดับที่ 2	น้อย
ระดับที่ 1	น้อยที่สุด

กำหนดการแปลผล (Interpretation) ความหมายค่าเฉลี่ยคะแนน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีสูตรการคำนวณอัตราภาคชั้นและการแปลผลความหมายคะแนนที่ได้รับในแต่ละระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงระดับคะแนน}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.41 - 4.20	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.80	ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) และแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของวอร์ดัม พัท โนทัย (2562) ใช้มาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ (Five - Point Likert Scales) ประกอบด้วย

ระดับที่ 5	มากที่สุด
ระดับที่ 4	มาก
ระดับที่ 3	ปานกลาง
ระดับที่ 2	น้อย
ระดับที่ 1	น้อยที่สุด

กำหนดการแปลผล (Interpretation) ความหมายค่าเฉลี่ยคะแนน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีสูตรการคำนวณอัตราภาคชั้นและการแปลผลความหมายคะแนนที่ได้รับในแต่ละระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงระดับคะแนน}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ (Google forms) และนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (Statistics Package for the Social Science : SPSS)

3.6.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูลจากบทความทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และหนังสือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.7 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.7.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำคำถามที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาจกงานวิจัยก่อนหน้า เพื่อความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือของเนื้อหาตามความเหมาะสมกับงานวิจัย และได้้นำแบบสอบถามดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.7.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 38 ชุด (ประมาณ 10% ของกลุ่มตัวอย่าง) จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของ

สัมประสิทธิ์มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ในทางปฏิบัติ (วรัทม์ พัทธโนทัย, 2562)

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เมื่อนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัสบันทึก และทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (Statistics Package for the Social Science : SPSS) ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ แปลผลวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

3.8.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านความผูกพันต่อองค์กร

3.8.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlations) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) โดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการวิจัย มีผลการวิจัยดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนยา
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำ
- 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนยา

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของตัวแทนบริษัทยาจำแนกตามบริษัทที่ทำงาน

บริษัทที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทยาต้นตำรับ (Original Drug)	260	67.5
บริษัทยาสามัญ (Generic Drug)	125	32.5
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ตัวแทนบริษัทยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ทำงานในบริษัทยาต้นตำรับ (Original Drugs) จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 และบริษัทยาสามัญ (Generic drug) จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

ตารางที่ 4.2 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	87	22.6
หญิง	270	70.1
LBGTQ	28	7.3
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน เป็นหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 เพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 และ LBGTQ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตารางที่ 4.3 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	71	18.4
31 - 40 ปี	265	68.8
41 - 50 ปี	44	11.4
51 - 60 ปี	5	1.3
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 ช่วงอายุ 21 - 30 จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และช่วงอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 4.4 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	295	76.6
สมรส	89	23.1
แยกกันอยู่	1	0.3
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 สมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และแยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตารางที่ 4.5 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	277	71.9
ปริญญาโท	108	28.1
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 และรองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1

ตารางที่ 4.6 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี (ผ่านการทดลองงาน)	67	17.4
1 - 3 ปี	191	49.6
4 - 6 ปี	66	17.1
7 ปีขึ้นไป	61	15.8
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน 1 – 3 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาทำงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี (ผ่านการทดลองงาน) จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ถัดมาทำงานในองค์กร 4 – 6 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และทำงานในองค์กร 7 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

ตารางที่ 4.7 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนบริษัทฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
35,001 - 45,000 บาท	4	1.0
45,001 – 55,000 บาท	38	9.9
55,001 - 65,000 บาท	90	23.4
65,001 บาทขึ้นไป	253	65.7
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 65,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 55,001 – 65,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ถัดมา มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และมีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 55,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อภาวะผู้นำ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะภาวะผู้นำ

ลักษณะภาวะผู้นำ	Mean	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้นำดั้งเดิม	4.34	0.54	ระดับสูงที่สุด
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	4.10	0.50	ระดับสูง
ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์	3.59	1.04	ระดับสูง
ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ	3.66	0.73	ระดับสูง
รวม	3.92	0.54	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้แทนบริษัทในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.54)

โดยที่มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำดั้งเดิมอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D. = 0.54) รองลงมา ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.50) ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.73) และภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 1.04) ตามลำดับ

สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสามารถดูรายละเอียดของแต่ละตัวแปรได้จากภาคผนวก ข.

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบผู้นำแบบใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตัวแทนบริษัทในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบผู้นำแบบใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตัวแทนบริษัทในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

4.3.1 การตรวจสอบข้อมูลเพื่อประมวลผลด้วยการวิเคราะห์วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้มีความสัมพันธ์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของกลุ่มตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานลักษณะผู้นำแบบใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้แทนบริษัทในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และลักษณะภาวะผู้นำแบบใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตัวแทนบริษัทในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีตัวแปรกลุ่มตามกรอบแนวคิดในการวิจัยรวม 6 ตัวแปร ซึ่งเกิดจากการรวมตัวแปรย่อยของลักษณะภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำดั้งเดิม ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้แทนในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อมูลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ตามการคำนวณโดย Cronbach's Alpha Coefficient (α) โดยใช้เกณฑ์ค่า Cronbach's Alpha มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.700 จะถือว่ามีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นมีดังนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (Reliability) (n = 200)

ตัวแปร	Cronbach's alpha
ภาวะผู้นำดั้งเดิม	0.908
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	0.721
ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์	0.961
ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ	0.856
ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.833
ความผูกพันต่อองค์กร	0.942

จากตารางที่ 4.9 พบว่า จากผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (n=200) ได้ค่า Cronbach's Alpha (α) อยู่ระหว่าง 0.721 - 0.961 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.700 ทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำดั้งเดิม ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่ามีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์เป็นที่ยอมรับได้ จึงนำไปทดสอบสมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4.10 ค่า Correlation ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	ภาวะผู้นำ ดั้งเดิม	ภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์	ภาวะผู้นำ โดยธรรมชาติ	ประสิทธิ การทำงาน	ผูกพันต่อ องค์กร
ภาวะผู้นำดั้งเดิม	1					
ภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยน	0.425**	1				
	0.000					
ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	-0.056	0.586**	1			
	0.284	0.000				
ภาวะผู้นำโดย ธรรมชาติ	0.043	0.492**	0.895**	1		
	0.407	0.000	0.000			
ประสิทธิการทำงาน	0.155**	0.356**	0.399**	0.440**	1	
	0.003	0.000	0.000	0.000		
ผูกพันต่อองค์กร	0.074	0.639**	0.710**	0.758**	0.582**	1
	0.152	0.000	0.000	0.000	0.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ตามวิธีการของ Pearson มีค่า Sig. (2 - tailed) ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation-r) จากโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง โดยที่ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.000 – 0.895 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปกติ ดังนั้นจึงสามารถนำตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ เพื่อหารูปแบบของสมการที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) ได้

4.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Avery (2004) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีรูปแบบสมการพหุคูณเชิงเส้น คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

กำหนดให้

β_0	คือ	ค่าคงที่สมการ
$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3... ถึงตัวแปรอิสระที่ n
Y_1	คือ	ประสิทธิภาพการทำงาน
Y_2	คือ	ความผูกพันต่อองค์กร
X_1	คือ	ภาวะผู้นำดั้งเดิม
X_2	คือ	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
X_3	คือ	ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์
X_4	คือ	ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบผู้นำแบบใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสมมติฐานย่อยดังนี้

H1: ภาวะผู้นำดั้งเดิมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

H2: ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

H3: ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

H4: ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานรูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ลักษณะภาวะผู้นำ	β	S.E.	Beta	t	Sig	Collinearity	
						Tolerance	VIF
Constant	2.642	0.186		14.176	0.000*		
Original (X1)	0.049	0.044	0.066	1.123	0.262	0.611	1.636
Transactional (X2)	0.124	0.055	0.160	2.250	0.025*	0.418	2.395
Visionary (X3)	-0.021	0.047	-0.056	-0.449	0.654	0.133	7.498
Organic (X4)	0.216	0.058	0.409	3.753	0.000*	0.178	5.630

R = 0.474^b, R² = 0.224, SEE = 0.35141, F = 26.066, Sig = 0.000^b, * = P < 0.05
Dubrin - Watson = 1.444

จากตารางที่ 4.11 จากตารางที่ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยวิธี Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรอิสระ (X) โดยพบว่าตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ไม่เท่ากับ 0 ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis และใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ได้ และผลการทดสอบพบว่ามี 2 ตัวแปรอิสระ (X) ไม่มีปัญหาภาวะ Multicollinearity หรือตัวแปรอิสระ (X) ไม่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป คือ Original และ Transactional เนื่องจากมีค่า Tolerance มากกว่า 0.20 และมีค่า VIF ไม่เกิน 8.00 แต่พบตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ Visionary และ Organic มีปัญหาภาวะ Multicollinearity เนื่องจากมีค่า Tolerance น้อยกว่า 0.20 จึงนำไปแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการทำ Factor Analysis เพื่อจัดกลุ่มข้อมูล จากนั้นนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis วิธี Enter (ประยูรศรี บุตรแสนคม, 2555)

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter โดยสมการมีตัวแปรอิสระรวม 4 ตัวแปร และพบตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.474 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 22.4 (R²=0.224) นำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y1 = 2.642 + 0.124X2 + 0.216X4 + \epsilon$$

สมการพยากรณ์ว่า ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (H1) โดยภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนฯเป็นลำดับแรก (Beta = 0.409) แสดงถึงความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ ดังสมการ หมายความว่า ถ้าความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำโดยธรรมชาติเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯในบริษัทฯเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมการพยากรณ์ว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 Z(H2) โดยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ เป็นลำดับที่สอง (Beta = 0.160) แสดงถึงความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ ดังสมการ หมายความว่า ถ้าความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯในบริษัทฯเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.124 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบผู้นำแบบใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีสมมติฐานย่อยดังนี้

H5: ภาวะผู้นำดั้งเดิมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯในบริษัทฯเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H6: ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯในบริษัทฯเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H7: ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯในบริษัทฯเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H8: ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯในบริษัทฯเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานรูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ลักษณะภาวะผู้นำ	β	S.E.	Beta	t	Sig	Collinearity	
						Tolerance	VIF
Constant	-0.400	0.213		-1.875	0.062		
Organic (X4)	-0.262	0.050	-0.194	-5.247	0.000*	0.611	1.636
Transactional (X2)	0.723	0.063	0.513	11.457	0.000*	0.418	2.395
Original (X1)	-0.205	0.054	-0.304	-3.836	0.000*	0.233	7.498
Visionary (X3)	0.754	0.066	0.785	11.449	0.000*	0.278	5.630

$R = 0.823^a$, $R^2 = 0.692$, $SEE = 0.40236$, $F = 207.001$, $Sig = 0.000^b$, $* = P < 0.05$
 Durbin - Watson = 2.033

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter โดยสมการมีตัวแปรอิสระรวม 4 ตัวแปร และพบตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.823 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 69.2 ($R^2=0.692$) นำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y2 = -0.400 - 0.262X1 + 0.723X2 - 0.205X3 + 0.754X4 + \epsilon$$

สมการพยากรณ์ว่า ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (H5) โดยภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัท เป็นลำดับแรก (Beta = 0.785) แสดงถึงความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัท ดังสมการ หมายความว่า ถ้าความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำโดยธรรมชาติเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.754 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมการพยากรณ์ว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (H6) โดยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัท เป็นลำดับที่สอง (Beta = 0.513) แสดงถึงความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัท ดังสมการ หมายความว่า ถ้าความ

เปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ เพิ่มขึ้น 0.723 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมการพยากรณ์ว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (H7) โดยภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ เป็นลำดับที่สาม (Beta = 0.304) แสดงถึงความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางตรงกันข้ามกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ ดังสมการ หมายความว่า ถ้าความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ลดลง 1 หน่วยจะมีผลความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ เพิ่มขึ้น 0.205 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมการพยากรณ์ว่า ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (H8) โดยภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ เป็นลำดับที่สี่ (Beta = 0.194) แสดงถึงความสัมพันธ์ที่อยู่ในทิศทางตรงกันข้ามกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ ดังสมการ หมายความว่า ถ้าความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมลดลง 1 หน่วยจะมีผลความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ เพิ่มขึ้น 0.262 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

4.3.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยสรุปผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน (Y1)	ความผูกพัน ต่อองค์กร (Y2)
ภาวะผู้นำดั้งเดิม (X1)	-	0.000* ($\beta = -0.262$)
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (X2)	0.025* ($\beta = 0.124$)	0.000* ($\beta = 0.723$)
ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (X3)	-	0.006* ($\beta = -0.205$)
ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ (X4)	0.000* ($\beta = 0.216$)	0.000* ($\beta = 0.754$)

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สมมติฐาน H1 ภาวะผู้นำดั้งเดิมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 สรุปว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐาน H2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐาน H3 ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 สรุปว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

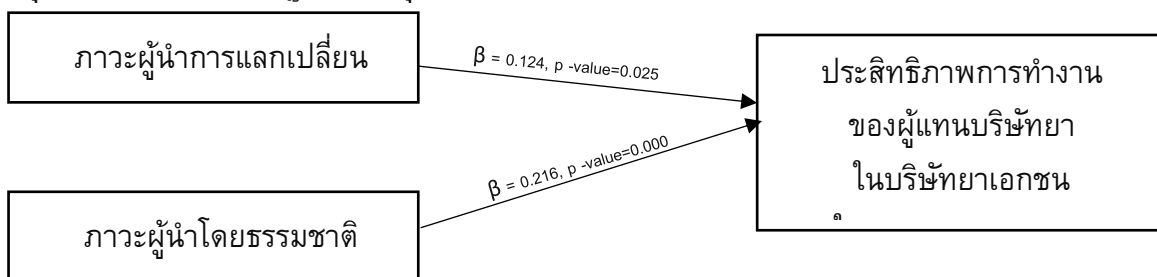
สมมติฐาน H1 ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐาน H5 ภาวะผู้นำดั้งเดิมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐาน H6 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

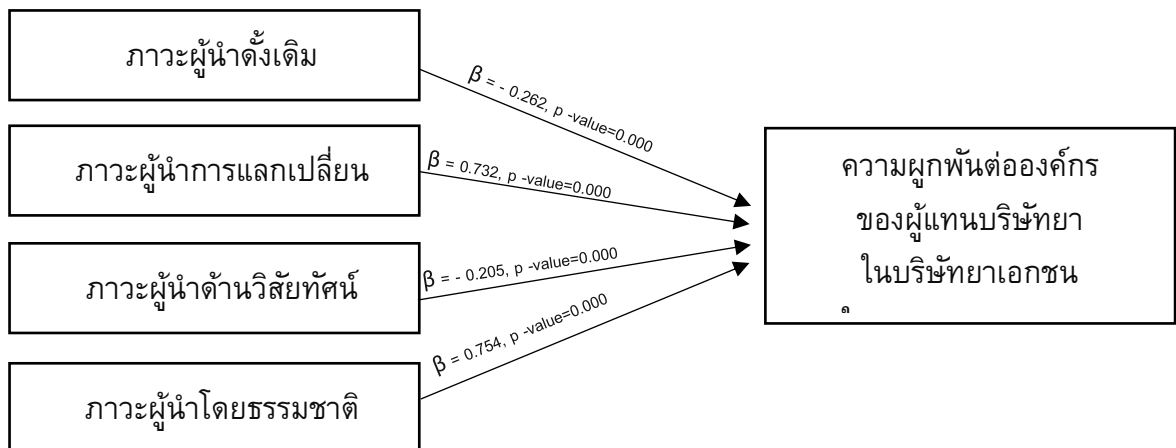
สมมติฐาน H7 ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐาน H8 ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าเป็นไปตามสมมติฐานและสรุปความสัมพันธ์ได้ตามภาพที่ 4.1 และภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.1 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ที่มา: ผู้วิจัย (2566)



ภาพที่ 4.2 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทน
บริษัทในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
ที่มา: ผู้วิจัย (2566)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทยาในบริษัทยาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำแบบใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนบริษัทยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 385 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Gayle Avery (2014) และจากงานวิจัยของวิจัยของ Suparak Suriyanikietkaew (2021) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) และประสิทธิภาพการดำเนินงาน จากงานวิจัยของวรวัฒน์ พัทธโนทัย (2562) มัทรินทร์ ชาญเลขา(2563) และพัชรี ตามพ์ประเสริฐกุล(2563) ซึ่งได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาและออกแบบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้

ขอบเขตด้านเวลา ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลสิ้นจำนวน 30 วัน (1 มิถุนายน – 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566) โดยนำข้อมูลไปประมวลผลผ่านโปรแกรมทางสถิติและวิเคราะห์ผลการศึกษา ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2566

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทยาดักรับ (Original Drugs) จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ

70.1 ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 โดยส่วนใหญ่มาสถานภาพโสด จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน 1 – 3 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 65,000 บาทขึ้นไป จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7

5.1.2 สรุปข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำ

จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะภาวะผู้นำในระดับที่สูงที่สุด คือ ลักษณะภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.43 รองลงมาคือ ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ลำดับถัดมาคือ ลักษณะภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 และลำดับถัดมาคือ รูปแบบภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59

5.1.3 สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย คือ 4.06

โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานมีรายละเอียดดังนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างทำผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้กับหัวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.22 และถัดมาคือ กลุ่มตัวอย่างมีผลงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ และเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.20

5.1.4 สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้แทนบริษัทฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย คือ 3.44

โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีรายละเอียดดังนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าจะรักษาชื่อเสียงในทางที่ดีให้กับองค์กรอยู่เสมออยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างหากต้อง ไปอยู่องค์กรอื่นจะต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับ มีค่าเฉลี่ย 4.02 และถัดมาคือ กลุ่มตัวอย่างมีภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.99

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าความเชื่อมั่น โดยแยกตามปัจจัย ผลที่ได้อยู่ในระดับยอมรับได้ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยข้างต้นทำให้กรอบงานวิจัยผ่านเกณฑ์ มีความน่าเชื่อถือ และยอมรับได้จากกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐาน จึงนำตัวแปรมาทดสอบสมมติฐาน

5.2.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

จากกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรทั้ง 6 ปัจจัย โดยมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ปัจจัยคือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ และตัวแปรตามอีก 2 ปัจจัย คือ ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยรูปแบบของภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัท

5.2.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

จากกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์รูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์กรของผู้แทนบริษัท ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีรูปแบบภาวะผู้นำทั้งหมด 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำ 2 แบบคือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนบริษัท ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีคุณลักษณะ และคุณสมบัติเฉพาะในการบริหารจัดการกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม คือสมาชิกในทีมหรือในองค์กร โดยผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร ผู้นำจะระบุบทบาทหน้าที่ และข้อจำกัดของงานที่ได้รับมอบหมายชัดเจน โดยการทำงานจะเน้นการดำเนินงานตามกฎระเบียบ จะไม่เน้นเชิงความสัมพันธ์มากนัก ซึ่งการแลกเปลี่ยนดังกล่าวจะเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม อาจมีเรื่องรางวัลเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยผู้นำจะให้รางวัลการปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ผู้ตามหรือสมาชิกในทีมต้องการ หรือการหลีกเลี่ยงการลงโทษเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้สำเร็จ และสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานให้คงสภาพเดิม (Bass & Avolio, 1990, 1993)

และผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ มีการบริหารที่ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีมหรือในองค์กร โดยสมาชิกทุกคนมีบทบาทหน้าที่ ความสำคัญเท่าเทียมกัน มีส่วนร่วมในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของสมาชิก มีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิก สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในด้านการคิด การนำเสนอ การพิจารณา การลงมือทำ การแสดงความคิดเห็นและการร่วมกันตัดสินใจได้ โดยจะ เป็นการแบ่งปันอำนาจที่สามารถสลับหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงกันได้ตามความเหมาะสม ทำให้ทุกคน สามารถมีบทบาทต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง จึงทำให้มีทักษะ มีศักยภาพ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ Kantabutra & Suriyankietkaew (2012) กล่าว ว่า ผู้นำโดยธรรมชาติจะมีปฏิริยาตอบสนองต่อความผันผวนของสภาพแวดล้อมรอบข้างได้ดีกว่า ภาวะผู้นำแบบอื่นๆ

ซึ่งสำหรับภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม จะมีลักษณะเป็นผู้ที่มีการบริหารที่มุ่งเน้นการใช้ อำนาจในการสั่งการ การควบคุม และการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำทั้งหมด เช่น กองทัพ และภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ จะมีลักษณะเป็นผู้นำที่เน้นใช้มุมมอง ความคิด เสมือนสร้าง แรงบันดาลใจให้กับสมาชิก ซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนฯไม่มากนัก อาจ เป็นเพราะบริบทของบริษัทยา และลักษณะการทำงานของผู้แทนฯ โดยลักษณะการทำงานของผู้ แทนฯจะมีความเหมาะสมกับผู้นำที่มีรูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ จำนวนมากกว่า ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนฯโดยตรง หากผู้นำมีคุณลักษณะ และคุณสมบัติดังที่กล่าวมา จะสามารถทำงานผู้แทนฯมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นตามไป ด้วย และผู้วิจัยมองว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อาจมีปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย อาทิ เช่น ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความขยันของตัวผู้แทนฯเอง อิทธิพลจากหัวหน้างาน ความรัก ความ เชื่อถือและความศรัทธาในหัวหน้างาน รวมถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ มิลเมเจอร์ และเบรจ (Mager & Besch, 1967) ที่กล่าวว่า อิทธิพลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อาจมาจากความสามารถ และความรู้ของตัวพนักงานเองที่จะ สามารถทำงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยอิทธิพลจากผู้นำหรือหัวหน้า งานก็เป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้วย

สำหรับรูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนฯ พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบคือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำด้าน วิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ มีความสัมพันธ์และมีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้แทนฯ

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม มีการบริหารที่มุ่งเน้นการใช้อำนาจในการสั่งการ การควบคุม และการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำทั้งหมด รวมถึงการเคารพผู้นำอย่างเคร่งครัด ซึ่งพนักงานต้องรับฟังเหล่าผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรเพียงอย่างเดียว โดยผู้วิจัยมองว่าภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมอาจจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นการบริหารจัดการกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม คือสมาชิกในทีมหรือในองค์กร ผู้นำจะระบุบทบาทหน้าที่ และข้อจำกัดของงานที่ได้รับมอบหมายชัดเจน โดยการทำงานจะเน้นการดำเนินงานตามกฎระเบียบ จะไม่เน้นเชิงความสัมพันธ์มากนัก ซึ่งการแลกเปลี่ยนดังกล่าวจะเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม อาจมีเรื่องรางวัลเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยผู้นำจะให้รางวัลการปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ผู้ตามหรือสมาชิกในทีมต้องการ หรือการหลีกเลี่ยงการลงโทษเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้สำเร็จ และสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานให้คงสภาพเดิม โดยผู้วิจัยมองว่าผู้นำการแลกเปลี่ยนมีวิสัยทัศน์ในอนาคต มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองที่ดี จึงเป็นกุญแจสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการโดยผู้นำมีการใช้เรื่องของความคิด แรงคิด มุมมอง และวิสัยทัศน์ เข้ามาเสริมสร้างและผลักดันให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อให้เกิดการยอมรับจากการได้รับยกย่อง เพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะเกิดเป็นสายสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้วิจัยมองว่าด้วยคุณลักษณะดังกล่าวของผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้นำมีการกระจายอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ การมองการณ์ไกล ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลต่างๆ ร่วมกัน ได้ก่อนผู้นำหรือผู้บริหารจะตัดสินใจขั้นสุดท้าย ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ผู้นำจะเกิดขึ้นโดยธรรมชาติที่มาจากความรู้สึกของสมาชิกภายในกลุ่ม เกิดจากความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน โดยไม่คำนึงว่าสมาชิกแต่ละคนนั้นสวมบทบาทหรือบทบาทที่ถืออยู่คืออะไร ไม่คำนึงถึงอำนาจ ไม่ถูกยึดติดด้วยตำแหน่ง และสิทธิที่ได้มาซึ่งอำนาจที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติด้วยศักยภาพ สมรรถภาพ และความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม โดยผู้วิจัยมองว่าด้วยคุณลักษณะดังกล่าวที่ผู้นำหรือผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือพนักงานในการเป็นผู้นำ มีการกระจายอำนาจให้กับพนักงาน ซึ่งทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันจึงส่งผลให้

พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่หากผู้นำลักษณะนี้ไม่มีความแข็งแกร่งพอที่จะสามารถควบคุมพนักงานได้ อาจส่งผลทำให้คนในองค์กรเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกได้ อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงได้

จากผลการวิเคราะห์ รูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ ตามหลักภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ ของ Avery (2004) และจากงานวิจัยของ Suriyanikietkaew (2021) งานวิจัยของวรวัฒน์ พัทธ์โนทัย (2562) และ มัทรินทร์ ชาญเลขุ (2563) พบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่ภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนฯ ซึ่งสอดคล้องกับคำนิยามของการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพนี้ ผู้นำต้องมีภาวะที่สามารถรักษาสมดุลระหว่างระบบกับคนให้มีความเหมาะสมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน และความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งพัฒนาให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดีสมบูรณ์ มีความสุขกับชีวิตในการทำงาน จึงเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำองค์กรที่จะนำพาให้องค์กรอยู่รอดในยุคที่มีสถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ (นภวรรณ วัฒนารักษ์, 2554) และสอดคล้องกับแบบจำลองความผูกพันในองค์กร 3 แบบคือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Meyer & Allen, 1984)

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ ตามแนวคิด Avery (2004) และจากงานวิจัยของ Suriyanikietkaew (2021) งานวิจัยของวรวัฒน์ พัทธ์โนทัย (2562) และ มัทรินทร์ ชาญเลขุ (2563) กับประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แสดงให้เห็นว่ามี 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้แทนฯ ได้แก่ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ และมี 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทฯ คือ ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางเพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ดังต่อไปนี้

จากงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนบริษัทยามากที่สุดคือ หัวหน้างานหรือผู้นำ/ผู้บริหารองค์กร โดยภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำควรมีภาวะผู้นำแบบผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำโดยธรรมชาติมากขึ้น ควรลดภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมและภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจอุตสาหกรรมยา เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี ควรมีนโยบายให้ความสำคัญเกี่ยวกับทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้นาย เพราะหัวหน้างานมีความใกล้ชิดกับลูกน้องมากที่สุด จึงควรสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพเชิงบวก โดยอาจเริ่มจากการพูดคุยกันถึงเป้าหมายของงานที่ต้องการให้เป็นภาพเดียวกันอย่างชัดเจน และให้อิสระในการทำงานแก่ลูกน้องอย่างเต็มที่ ลูกน้องสามารถมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบเองได้โดยไม่ต้องรอการอนุมัติจากหัวหน้างาน หัวหน้าควรมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของลูกน้อง ไม่คอยควบคุมหรือตามเช็คทุกขั้นตอนถี่เกินไป ควรนัดหมายติดตามงานเป็นระยะตามความจำเป็น และหัวหน้างานควรเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับลูกน้องได้เมื่อยามที่ลูกน้องต้องการ ควรมีการจัดอบรมและส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กันและกันทั้งหัวหน้างาน ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงพนักงานต่างระดับกัน เพราะในอุตสาหกรรมยาปัจจุบันอัตราการลาออกของพนักงานยังคงมีค่อนข้างสูง นั่นหมายความว่าพนักงานยังไม่ค่อยมีความผูกพันต่อองค์กรและส่วนหนึ่งมาจากหัวหน้างาน

และผลการจากการทำวิจัยพบว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายในการช่วยแนะแนวทางให้ทุกฝ่ายออกแบบนโยบาย ระเบียบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือกิจกรรมที่ทำให้พนักงานทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในบริษัทมากยิ่งขึ้นดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนั้นผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเมื่อเกิดปัญหา เพื่อช่วยกันหาแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้แทนยา ควรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และคำนึงถึงการให้สวัสดิการครอบคลุมทั้งพนักงานและครอบครัวของพนักงาน หรือมีการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยบริษัทควรสังเกตเห็นถึงความสำคัญในแต่ละปัจจัยเหล่านี้ เพราะหากพนักงานรู้สึกว่างค์กรมีความมั่นคง มีการดูแลพนักงาน รวมไปถึงการที่องค์กรเห็นความสำคัญของตัวพนักงาน ก็จะก่อให้เกิดการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เมื่อมีทัศนคติที่ดี การยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรม รวมถึงนโยบายที่องค์กรกำหนด ก็จะเริ่มมีความคิดเห็นที่ไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร และทำให้พนักงานมีความตั้งใจ มี

ความพยายามเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งนอกเหนือไปจากเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมา ภาวะผู้นำแต่ละรูปแบบอาจเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในธุรกิจ เพื่อนำพาธุรกิจให้เติบโตและให้พนักงานมีจุดยืน มีเป้าหมายการปฏิบัติที่เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรคาดหวัง เมื่อมีการนำไปปรับใช้อย่างเหมาะสม

5.4 ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำ ตามหลักของภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ โดย Avery (2004) ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. งานวิจัยนี้ยังมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่อาจไม่มากพอที่จะเป็นตัวแทนของข้อมูลทั้งหมด เนื่องจากการกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างยังมีความกระจุกตัว โดยงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทยาต้นตำรับ (Original drug) และทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ผลการศึกษากลายเป็นผลมาจากกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นหลัก ซึ่งอาจไม่สามารถขยายผลงานวิจัยไปยังประชากรผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาสามัญ (Generic drug) และผู้แทนที่ทำงานในเขตต่างจังหวัดได้ ซึ่งในประเทศไทยยังมีจำนวนผู้แทนยาในบริษัทยาจำนวนมาก ที่มีความหลากหลายทั้งในเรื่องของพื้นที่ทำงาน และขนาดขององค์กร เป็นต้น ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างอาจยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทุกจังหวัดของประเทศไทย

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรเพิ่มระยะเวลาในการศึกษาเพื่อเพิ่มจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและจำนวนที่มากขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างสามารถเป็นตัวแทนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสม

2. งานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเพียง 4 ลักษณะ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อตัวแปรดังกล่าว ดังนั้นจึงควรมี

การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำและปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่จะสามารถได้ข้อมูลแน่ชัดยิ่งขึ้นถึงปัจจัยที่มี
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

3. ผู้ที่สนใจสามารถศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ หรือภาวะผู้นำรูปแบบ
อื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร หรือจะศึกษาในด้านอื่นๆ
เพิ่มเติมในบริบทขององค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชนอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลและผลการศึกษาที่
หลากหลาย

4. เพิ่มเติมวิธีการศึกษาโดยทำการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้น หรือควร
กระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างให้มีอัตราส่วนเท่าๆ กันในแต่ละลักษณะการทำงาน โดย
อาจกำหนดการกระจายแบบสอบถามแบบโควตา (Quota sampling) เพื่อให้สัดส่วนองค์ประกอบ
ของกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกับของประชากรมากที่สุด



บรรณานุกรม

- Alongkot Thongwises (2020), Effect Of Transformational Leadership On Employees' Job Satisfaction In A Change Of Oil And Gas Business In Thailand from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3704/1/TP%20GM.018%202020.pdf
- Avery, G.C. & Bergsteiner, H. (2010). Honeybees and Locusts: The Business Case for Sustainable Leadership. (pp. 36-37). Allen & Unwin
- Avery, G.C. (2004). Understanding Leadership: Paradigms and Cases. (pp. 39-40). SAGE
- Boonyada Nasomboon. (2014). The Relationship among Leadership Commitment, Organizational Performance, and Employee Engagement. Journals International Business Research Archives Vol. 7, No. 9 (2014). from <https://ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/view/39782>
- Fenwick Feng Jing, Gayle C. Avery & Harald Bergsteiner. (2010). Organizational climate and performance in retail pharmacies. (งานวิจัยส่วนบุคคล). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/241674519_Organizational_climate_and_performance_in_retail_pharmacies
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. et al. (2010). Multivariate Data Analysis (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Mika Vanhala, Shay S. Tzafrir. (2021). Organisational trust and performance in different contexts. Knowl Process Manag.2021;28:331–344. from <https://doi.org/10.1002/kpm.1681>
- Ngoc Khuong, Thanh Tung, Do Hoang Quoc. (2022). Review of Empirical Research on Leadership and Firm Performance. International Journal of Contemporary Hospitality Management. from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-09-2021-1128/full/html>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Northouse, P. G. & Lee, M. (2019). Leadership case studies in education (2nd edition). Thousand Oaks, California: Sage.
- Poontharika Jiropas (2019), The Impact Of Leadership Style On Staff's Performance And Job Satisfaction Of Generation Y In The Company. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3179/1/TP%20GM.007%202019.pdf
- Sarminah Samad. (2012). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 57. (Pages 1-586 (9 October 2012)). from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812046770>
- Suparak Suriyankietkaew, Gayle C. Avery. (2014). Employee satisfaction and sustainable leadership practices in Thai SMEs. *Journal of Global Responsibility*. from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JGR-02-2014-0003/full/html>
- Suparak Suriyankietkaew, Gayle C. Avery. (2016). Sustainable Leadership Practices Driving Financial Performance: Empirical Evidence from Thai SMEs. *Sustainability*, 8(4), 327. from <https://doi.org/10.3390/su8040327>
- SUT NGAI AUNG (2020), The Impact Of Transformational Leadership Style On Employees Job Satisfaction In American-Thai Organization from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3566/1/TP%20EM.001%202020.pdf
- Walailak Atthirawong, Kaseam Bunnoiko, Wariya Panprung. (2021). Identifying Factors Influencing Visionary Leadership: An Empirical Evidence from Thai Manufacturing Industry. *International Journal of Organizational Leadership* (10), 39-53. From

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กัญญาณัฐ แสตนทวิสุข. (2561). การศึกษาปัจจัยการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ตามแนวคิด Honeybee leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3257>
- กาญจน์ดิมา เกษมสวัสดิ์. (2564). ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4223>
- คนธรัตน์ อ้นขวัญเมือง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74434>
- จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563). การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3849>
- ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล. 16 กันยายน 2565, ข้อมูล ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2566 <https://www.thansettakij.com/business/tourism/540602>
- ฐิตาภรณ์ ทุทุมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sale) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3846>
- ฐิตินันท์ ประชุมวงษ์. (2559). ภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารความหลากหลายในองค์กร. (งานวิจัยส่วนบุคคล) เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2996>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณชาวี เอี่ยมสุวรรณค์ (2562), การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จ ขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต เจเนอ เรชั่น วาย ตามแนวคิด Sustainable Leadership เข้าถึงจาก chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3327/1/TP%20BM.075%202562.pdf
- ณัฐพร คุรุกุล. (2561). การศึกษาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานตามแนวคิด Honeybee Leadership) ในธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3064>
- คุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558) บทความทางวิชาการ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ – ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 Scholarly Article: Equilibrium Leadership – Leadership for 21st Century เข้าถึงจาก <https://leader1234.blogspot.com/2015/09/21-scholarly-article-equilibrium.html>
- ทิพานัน ชัยวนนท์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคล). Retrieved from <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3318>
- ธนพร พงศ์บุญชู. (2559). อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802036268_5772_4256.pdf
- ธนเสกฐ์ ภารดีรุจิรา. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธนิศรา คงกระพันซ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน : บทบาทการกำกับอิทธิพลส่งผ่านของบรรทัดฐานองค์กรที่สนับสนุนวัฒนธรรมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การการสื่อสาร โทรคมนาคมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- ชญชนก รัตนพิบูลย์. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านระบบ สายพานลำเลียงกระเป๋าในเขตกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4666/1/TP%20BM.043%202565.pdf>
- ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:179077
- นโยบายและทิศทางการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ปี 2566. 3 ตุลาคม 2565. ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566. เข้าถึงจาก <https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2022/10/Slide-policy-66-V.7.pdf>
- บรรณวิทย์ มณีเนตร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในองค์กร การปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงลบกับความผูกพันกับองค์กร โดยมีความเครียดจากหัวหน้างานเป็นตัวแปรสื่อ. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก ThaiJo <https://so04.tci-thaijo.org> > article > Download
- บุรพัทธ์ ด่านวิไล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74453>
- ประยูรศรี บุตรแสนคม. (2555). การคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยพหุคูณ. วารสารการวัดผลการศึกษา. 17(1). 43-60.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปาติดา ธนวนิชย์วรชัย. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในสถานการณืการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4268>
- ปองภพ มุนินทร์กร. (2565). ผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้จัดการ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าหน่วยงาน : กรณีศึกษาธุรกิจครอบครัวขนาดเล็กในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักร. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4830>
- พงษ์เกียรติ แซ่ลิ้ม. (2560). Sustainable leadership: กรณีศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับธุรกิจครอบครัวขนาดเล็กในอุตสาหกรรมแป้งมันสำปะหลัง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/2247/1/TP%20BM.018%202560.pdf>
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ : กรณีศึกษาผู้ประกอบการกลุ่ม generation Y ในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5302036339_5768_4368.pdf
- พรพิมล บรรณมงคล. (2561). การวิเคราะห์ห่อภิมาณอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://doi.nrct.go.th> > ListDoi > Download
- พิมสุดา วิสัยกล้า. (2564). การศึกษาปัจจัยการพัฒนากล้องอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวคิด Sustainable Leadership. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4227>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/235379>
- ภักจिरา ยงกิจเจริญลาภ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแห่งอนาคตในบริษัทมหาชน. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- มงคล พงศ์สัมฤทธิ์ผล. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจสายการบิน ต้นทุนต่ำที่เปิดให้บริการในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable Leadership. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3336>
- มัทรินทร์ ชาญเลขา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทย ฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking). (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3796>
- เมธิษา พันธุ์วงษ์. (2564). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของบุคลากรทางการแพทย์ เจเนอเรชั่นวายในสถานพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด Sustainable Leadership. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4228>
- ลภัสรดา ไวยกิจจา. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของธุรกิจผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3342>
- วรัทม์ พิชโนทัย. (2562). ภาวะผู้นำและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวต่างชาติ: กรณีศึกษาธุรกิจผู้ผลิตสินค้าแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3574>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัชรินทร์ นิตขจรวรรณ. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กรตามแนวคิดของ Kincentric กรณีศึกษา : บริษัทระดับโลกในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคล). เข้าถึงจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4229>
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญ โยธยานุวัฒน์. (2552). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เจริญดีมีนลงกรพิมพ์.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. (งานวิจัยส่วนบุคคล). Retrieved from <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/8691>
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. Journal of Roi Kaensarn Academ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 4(1): มกราคม - มิถุนายน 2562. เข้าถึงจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246209/166345>
- อรสุดา คุณิตรีตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. (งานวิจัยส่วนบุคคล). Retrieved from <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2557/20099.pdf>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ตารางแสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย



2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ไปศึกษาค้นคว้าจากการทบทวนวรรณกรรมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) อย่างแพร่หลายทั้งในประเทศและในต่างประเทศ ทางผู้วิจัยจึงทำการสรุปรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าทีมทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์	ปัญญทิพ วงศ์วัชรินทร์กุล (2562)	แบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์ จำนวน 28 คน	ผู้นำมีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอยู่ในระดับสูงมาก ในแต่ละองค์ประกอบทางพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน โดยรับรู้ตนเองมากที่สุดในการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในระดับสูง และรับรู้องค์ประกอบทางพฤติกรรมของผู้นำมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยจากผลการเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้นำและผู้ได้บังคับบัญชา พบว่ามีความแตกต่างหรือช่องว่างของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่มุมที่หลากหลาย

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
2	Sustainable leadership practices driving financial performance: Empirical evidence from Thai SMEs	Suparak Suriyankietkaew, Gayle Avery (2016)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการจากธุรกิจ SMEs ในประเทศไทย จำนวน 439 คน	จากหลักปฏิบัติองค์กรที่ยั่งยืนของ Avery จำนวน 23 ข้อ พบว่ามี 16 ข้อ ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถทางการเงินของธุรกิจ SMEs คือ แรงงานสัมพันธ์ การรักษาพนักงาน การให้คุณค่ากับพนักงาน การมีจริยธรรม การมีมุมมองในระยะยาว ความเป็นอิสระทางการเงิน ความรับผิดชอบต่อสังคม การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การตัดสินใจ การมีทำงานร่วมกัน วัฒนธรรม การเก็บรักษาความรู้ การไว้วางใจ นวัตกรรม การรวมเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร และมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ การให้คุณค่ากับพนักงาน รับผิดชอบต่อสังคม การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญและเพิ่มประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของบริษัท ในระยะยาว

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
3	Employee satisfaction and sustainable leadership practices in Thai SMEs	Suparak Suriyankietkaew, Gayle C. Avery (2014)	เชิงปริมาณ กลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานจากธุรกิจ SMEs ในกรุงเทพฯ จำนวน 1,152 คน	จากการศึกษาพบว่าหลักปฏิบัติภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของ Avery จำนวน 23 ข้อ มี 20 ข้อที่มีความสอดคล้องกับความพึงพอใจของพนักงาน ยกเว้น ความมีอิสระทางการเงิน การบริหารจัดการตนเอง และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
4	ภาวะผู้นำและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวต่างชาติ: กรณีศึกษาธุรกิจผู้ผลิตสินค้าแห่งหนึ่ง	วรัทม์ พัชรโนทัย (2562)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานชาวไทย จำนวน 115 คน และพนักงานชาว ต่างชาติ จำนวน 123 คน	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมหากศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานชาวไทยและชาวต่างชาติพบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพนักงานชาวไทย สำหรับพนักงานต่างชาติพบว่ามีเพียงปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
5	Organisational trust and performance in different contexts	Mika Vanhala, Shay S. Tzafrir (2021)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์กรขนาด ใหญ่จากธุรกิจ สารสนเทศและ เทคโนโลยีการสื่อสาร จำนวน 304 คน และ อุตสาหกรรมป่าไม้ จำนวน 411 คน ใน ประเทศฟินแลนด์	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องความสามารถด้าน ความเชื่อใจระหว่างบุคคล (Interpersonal trust) และ ประสิทธิภาพความเชื่อใจที่ไม่มีเจาะจง (impersonal trust) มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระดับองค์กร (organisation-level performance)
6	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแห่งอนาคตในบริษัทมหาชน	ภักจिरา ขงกิจเจริญลาภ (2565)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานใน บริษัทมหาชน จำนวน 444 คน	ลักษณะภาวะผู้นำเพียง 1 ลักษณะได้แก่ ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเพียง 1 ปัจจัย ได้แก่ การบริหารจัดการตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อทั้งผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงาน

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
7	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร:กรณีศึกษาสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย	คนธรัตน์ อันขวัญเมือง (2563)	แบบผสม กลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานสำนักงาน การบินพลเรือน แห่งประเทศไทย เชิงปริมาณ จำนวน 157 คน เชิงคุณภาพ จำนวน 10 คน	ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิต
8	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ ใน กรุงเทพฯ	ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย (2562)	เชิงปริมาณ กลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน	ความพึงพอใจในงานมีผลทางบวกกับภาวะผู้นำที่แท้จริงและความผูกพันต่อองค์การ และภาวะผู้นำ ที่แท้จริงมีผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
9	การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจสายการบิน ต้นทุนต่ำที่เปิดให้บริการในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable Leadership	มงคล พงศ์สัมฤทธิ์ผล (2562)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทสายการบิน ต้นทุนต่ำ (Low-cost airline) จำนวน 330 คน	ความผูกพันของพนักงาน คุณภาพงาน ผลประโยชน์ในระยะยาวพฤติกรรมทางจริยธรรม การแบ่งปันส่งต่อความรู้ และรักษาองค์กร นวัตกรรม ความไว้วางใจ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้ และความผูกพันของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรคุณภาพของงาน ผลประโยชน์ในระยะยาว พฤติกรรมทางจริยธรรม ความไว้วางใจ และการแบ่งปันส่งต่อความรู้และรักษาองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน
10	การวิเคราะห์ห่อภิมาณอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการทำงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ	พรพิมล บรรลุมงคล (2561)	การวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระหว่างปี 2546 – 2560 จำนวน 42 คน	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการทำงาน

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
11	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้พลังกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน : บทบาทการกำกับอิทธิพลส่งผ่านของบรรทัดฐานองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรม ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การการสื่อสารโทรคมนาคมภาคเอกชน	ธนิตรา คงกระพันธ์ (2563)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การการสื่อสารโทรคมนาคม ภาคเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 233 คน	ผู้นำแบบให้พลังสามารถคาดการณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญ โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจด้วยตัวแปรส่งผ่านด้านความสามารถในงานเพียงองค์ประกอบเดียว และเป็นการส่งผ่านเพียงบางส่วน (partialmediation) อีกทั้งบรรทัดฐานองค์การสนับสนุนนวัตกรรมไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในที่ทำงาน
12	การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของบุคลากรทางการแพทย์ เจเนอเรชันวาย ใน สถาน พยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง เขต กรุงเทพฯ ตามแนวคิด Sustainable Leadership	เมธิยา พันธุ์ชะ วงษ์ (2564)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการแพทย์ Gen-Y ในสถานพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง เขต กทม จำนวน 358 คน	ด้านผลประโยชน์ในระยะยาว ด้านความไว้วางใจ และความผูกพันของพนักงาน มีผลต่อความพึงพอใจ และด้านผลประโยชน์ในระยะยาว ด้านนวัตกรรม ด้านความผูกพันของพนักงาน และด้านคุณภาพของงาน มีส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
13	การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิด Sustainable Leadership	พิมสุดา วิสัยกล้า (2564)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 323 คน	ปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการด้วยตนเอง ด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ และด้านความผูกพันของพนักงาน มีผลต่อความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ในระยะยาว ด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การแบ่งปันและรักษาความรู้ ความไว้วางใจ และความผูกพันของพนักงาน มีผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้
14	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน	ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2562)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย พยาบาลและพนักงานทั่วไป (ไม่นับรวมแพทย์) จำนวน 3,525 คน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนองค์กรและสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนองค์กรและสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
15	การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2552)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 278 คน	ปัจจัยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบทบาทภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรขนาดเล็กและใหญ่ ส่วนปัจจัยด้านบทบาทภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรขนาดกลาง
16	การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านระบบ สายพานลำเลียงกระเป๋าในเขตกรุงเทพมหานคร	ธัญชนก รัตนพิบูลย์ (2565)	พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานให้บริการด้านระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าในที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 390 คน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าในเขตกรุงเทพมหานครจากมากไปน้อย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีมโนธรรม (Conscientiousness), ผลการป้อนกลับของงาน (Feedback), บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามลำดับ

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
17	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	อัจฉิมา สกุลมงคลลาภ (2561)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 284 คน	ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการให้บริการ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
18	The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance	Sarminah Samad (2012)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารคนในบริษัทขนส่งสัญชาติมาเลเซีย จำนวน 150 คน	ส่วนประกอบนวัตกรรมและผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยสนับสนุนและมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
19	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน	ปัจจัยด้านลักษณะงานประกอบด้วย ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความท้าทายในงาน และ ด้านผลสะท้อนกลับของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานและภาวะผู้นำ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
20	Identifying Factors Influencing Visionary Leadership: An Empirical Evidence from Thai Manufacturing Industry	Walailak Atthirawong, Kaseam Bunnoiko, Wariya Panprung (2020)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผจก. ตำแหน่ง Supply Chain ในประเทศ จำนวน 500 คน	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ Visionary Leadership มากที่สุดคือ การสื่อสาร (Communication) ตามมาด้วย บรรยากาศขององค์กร (Organization Climate) และ ความคิดสร้างสรรค์(Creativity)

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
21	ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	จุฑามาศ พจน์สมพงษ์ (2561)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 108 ราย	1) ปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนและนักวิชาการคอมพิวเตอร์จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า หน้าที่งาน ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
22	The relationship of transformational leadership, organizational justice, and organizational commitment: a mediation effect of job satisfaction	Nelson Silitonga, Dewiana Novitasari, Didi Sutardi (2020)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนาง. ในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในเมือง Tangerang Indonesia จำนวน 221 คน	ความยุติธรรมในองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
23	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย	จิตติพร วิษัฒ (2561)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่เกิดขึ้นระหว่างในปี พ.ศ. 2520-2542 ของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 160 คน	1) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความท้าทายในงาน และด้านการยอมรับและอิสระในการทำงาน 3) ความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทยอยู่ในระดับมากที่สุด
24	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร	พัชรวิ คามพ์ประเสริฐกุล (2563)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ วิศวกร จำนวน 266 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
25	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพฯ	ปัทมา เจริญพรพรหม (2558)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภค ข้ามชาติแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 360	1) การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 2) ความผูกพันในงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความมีพลังในการทำงาน ด้านความเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3) การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
26	ภาวะผู้นำและการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ไคเซค กรุ๊ป (ประเทศ ไทย)	เอมอร จันทบุลย์ (2560)	เชิงปริมาณ กลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ไคเซค กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำนวน 427 คน	พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ภาวะ ผู้นำของผู้บริหารคนไทยและคนญี่ปุ่น ด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านความ ไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ สรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้าน การบริหารแบบญี่ปุ่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
27	รูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของเงิน เนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่น วาย	ญาดา สามารถ (2558)	เชิงปริมาณ กลุ่ม ตัวอย่าง คือ บุคลากรสาย สนับสนุนใน มหาวิทยาลัย มหาสารคาม จำนวน 372 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี ความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อ องค์กรด้านจิตใจของบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเร ชั่นวาย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ บุคลากรในเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์มากกว่าเงินเนอเรชั่นวาย

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
28	ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	ศิริภาพ ศรีณรงค์ มินาโตะ (2560)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน Gen-Y ที่เกิดตั้งแต่ปี 2521-2540 หรือช่วงอายุ 20-39 ปี ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 323 คน	<p>1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ทั้งความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง</p> <p>2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ด้านจิตใจระดับปานกลาง และด้านบรรทัดฐานระดับต่ำ แต่ไม่สัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่</p> <p>3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ทั้งความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง</p> <p>4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 5 ระดับ (5 Level Leadership) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ทั้งความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง</p>

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
29	การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต เจเนอเรชั่นวาย ตามแนวคิด Sustainable Leadership	ณชาธิ เอี่ยมสุวรรณค์ (2562)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต เจเนอเรชั่นวาย จำนวน 344 คน	พบว่า การดำเนินการในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต มีความสอดคล้องกับแนวคิด Sustainable Leadership โดยพบว่ามี 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ในระยะยาว ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านความผูกพันของพนักงาน และด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม
30	การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย	พลกฤต รักจุล (2563)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทยที่ขึ้นทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์จำนวน 583 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะอยู่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะอยู่ โดยผ่านความผูกพันของพนักงาน

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
31	การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานธนาคารกสิกรไทย ฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking)	มัทรินทร์ ชาญเลขา (2563)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย ฝ่ายธุรกิจไพรเวทแบงก์ (Private Banking) จำนวน 154 คน	คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมการณ์เป็นองค์ประกอบเดียว (จาก 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมการณ์ (Idealized Influence) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)) ที่มีผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
32	Organizational climate and performance in retail pharmacies	Fenwick Feng Jing, Gayle C. Avery & Harald Bergsteiner (2010)	เชิงคุณภาพ คือ ผู้จัดการร้านยาในเมืองซินีเย่ จำนวน 100 คน พนักงานขายยา จำนวน 217 คน และลูกค้า จำนวน 263 คน	ระหว่างบรรยากาศองค์กร(Organization Climate) และ การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในธุรกิจขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน โดยสภาพแวดล้อมสนับสนุนให้เอื้ออำนวยต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organizational performance) ในธุรกิจร้านขายยาขายปลีก

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
33	ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง	กาญจน์ติมา เกษมสวัสดิ์ (2564)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในธุรกิจผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง จำนวน 339 คน	มี 8 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน คือ ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน, ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล, ด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์, ด้านวัฒนธรรมองค์กร, ด้านการแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร, ด้านนวัตกรรม และด้านความผูกพันของพนักงาน และมี 7 ปัจจัยที่มีผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ คือ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์, ด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร, ด้านวัฒนธรรมองค์กร, ด้านการแบ่งปัน และรักษาความรู้, ด้านความผูกพันของพนักงาน และด้านคุณภาพของงาน
34	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร	ทิพานัน ชัยวนนท์ (2562)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ เภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 258 คน	ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกร ได้แก่ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยการบริหารองค์กร โดยผู้บริหารควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาในที่งาน และปรับปรุงบรรยากาศในองค์กรให้มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
35	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง	บุรพัชร दानวิไล (2563)	แบบผสม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำที่ ปฏิบัติงานอยู่ใน กฟผ. สำนักงาน กลาง เชิงปริมาณ จำนวน 376 คน เชิงคุณภาพ จำนวน 10 คน	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความต่อเนื่องในการจ่ายค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน ปัจจัยการจ่ายค่าตอบแทนปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในงาน และปัจจัยความมุ่งมั่นและภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	หัวข้องานวิจัย	ชื่อผู้วิจัย	วิธีการวิจัย	ผลการศึกษา
36	The Relationship among Leadership Commitment, Organizational Performance, and Employee Engagement	Boonyada Nasomboon (2014)	เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการภายใน บริษัทปิโตรเคมี ในจังหวัดระยอง ประเทศไทย จำนวน 395 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำผูกพัน มีผลต่อความไว้วางใจและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์ ผลการปฏิบัติงานขององค์กร ความผูกพันของพนักงานขององค์กร 2. การวางแผนยุทธศาสตร์ไม่เกี่ยวข้องกับ ข้อปฏิบัติ ทรัพยากรบุคคล 3. การสร้างภาพลักษณ์องค์กรมีผลต่อทรัพยากรบุคคล 4. การวางแผนยุทธศาสตร์มีผลทางอ้อมต่อทรัพยากรบุคคล โดยถูกส่งผ่านการสร้างภาพลักษณ์องค์กรและความไว้วางใจขององค์กร 5. ความไว้วางใจขององค์กรมีผลต่อทรัพยากรบุคคล 6. ทรัพยากรบุคคลมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ภาคผนวก ข.

ตารางผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยด้านรูปแบบของภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบและประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำดั้งเดิม	Mean	S.D.	แปลผล
1) ผู้นำ/ผู้บริหารมีอำนาจสูงสุดในการสั่งการควบคุม ตัดสินใจ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องรับฟัง เหล่าผู้บริหาร	4.60	0.78	ระดับสูงที่สุด
2) ผู้นำ/ผู้บริหารทำการวางแผน จัดการและสังเกตการณ์ทุกความเป็นไปภายในบริษัทนี้	4.48	0.64	ระดับสูงที่สุด
3) ทิศทางการบริหารของผู้นำ/ผู้บริหารเป็นส่วนที่ สร้างความสำเร็จให้บริษัท	4.29	0.56	ระดับสูงที่สุด
4) โดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้นำ/ผู้บริหารมักตัดสินใจด้วยตนเอง	4.28	0.62	ระดับสูงที่สุด
5) มุมมองและความคิดของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อ บริษัท	4.32	0.62	ระดับสูงที่สุด
6) อำนาจและการควบคุมของผู้นำ/ผู้บริหารสำคัญ ต่อความสำเร็จของบริษัท	4.20	0.57	ระดับสูง
รวม	4.34	0.54	ระดับสูงที่สุด

จากตาราง พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำดั้งเดิมโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D. = 0.54)

โดยที่มีความคิดเห็นว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีอำนาจสูงสุดในการสั่งการ ควบคุม ตัดสินใจ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องรับฟังเหล่าผู้บริหารอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 (S.D. = 0.78) รองลงมา ผู้นำ/ผู้บริหารทำการวางแผน จัดการและสังเกตการณ์ทุกความเป็นไปภายในบริษัทนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.48 (S.D. = 0.64) มุมมองและความคิดของผู้บริหารของมีอิทธิพลต่อบริษัท มีค่าเฉลี่ย 4.32 (S.D. = 0.57) ทิศทางการบริหารของผู้นำ/ผู้บริหารเป็นส่วนที่สร้างความสำเร็จให้บริษัท มีค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D. = 0.56)) โดยส่วนใหญ่แล้วผู้นำ/ผู้บริหารมักตัดสินใจด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D. = 0.62) และอำนาจและ การควบคุมของผู้นำ/ผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	Mean	S.D.	แปลผล
1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการเจรจา ต่อรอง ของผู้นำ/ผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญ ต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน	4.41	0.78	ระดับสูง
2) ข้อตกลงระหว่างพนักงานและผู้นำ/ผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ปกครองดูแลการประพฤติปฏิบัติ ของพนักงาน	4.43	0.62	ระดับสูงที่สุด
3) พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ล้วนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการ บรรลุ เป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน	4.45	0.53	ระดับสูงที่สุด
4) ผู้นำ/ผู้บริหารมักจะปรึกษาหารือกับพนักงาน เป็นประจำ ก่อนจะตัดสินใจขั้นสุดท้าย	3.36	1.23	ระดับสูง
5) ผู้นำ/ผู้บริหารให้รางวัลแก่พนักงาน โดยยึดตามข้อตกลงและความคาดหวังของ ทั้งคู่	3.89	0.86	ระดับสูง
6) วิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร/ผู้นำ/ ผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ปกครองดูแลการประพฤติปฏิบัติ ของพนักงาน	4.04	0.68	ระดับสูง
รวม	4.10	0.50	ระดับสูง

จากตาราง พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็น ว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.50)

โดยที่มีความคิดเห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทล้วนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D. = 0.53) รองลงมา ข้อตกลงระหว่างพนักงานและผู้นำ/ผู้บริหารเป็นสิ่งที่ปกครองดูแลการประพฤติปฏิบัติของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.43 (S.D. = 0.62) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองของผู้นำ/ผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญต่อ การสร้างความผูกพันของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.41 (S.D. = 0.78)) วิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหารเป็นสิ่งที่ปกครองดูแลการประพฤติปฏิบัติของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.68) ผู้นำ/ผู้บริหารให้รางวัลแก่พนักงานโดยยึดตามข้อตกลงและความคาดหวังของทั้งคู่ มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.86) และผู้นำ/ผู้บริหารมักจะปรึกษาหารือกับพนักงานเป็นประจำ ก่อนจะตัดสินใจขั้นสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 1.23) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์	Mean	S.D.	แปลผล
1) พนักงานในทีมนี้/บริษัทได้รับการกระจายอำนาจ (Empowerment)	3.64	1.19	ระดับสูง
2) พนักงานล้วนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.76	1.10	ระดับสูง
3) ความผูกพันของพนักงานมาจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเพราะพวกเขา ร่วมแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนเอง	3.64	1.14	ระดับสูง
4) องค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหารแบ่งปันเรื่องราวต่าง ๆ กับพนักงานก่อนผู้บริหารจะตัดสินใจขั้นสุดท้าย	3.26	1.12	ระดับสูง
5) พนักงานมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหาร	3.44	1.09	ระดับสูง
6) พนักงานมีสิทธิ์ที่จะแสดงความคิดเห็น	3.82	1.12	ระดับสูง
รวม	3.59	1.04	ระดับสูง

จากตาราง พบว่า ผู้แทนฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็น ว่าภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 1.04)

โดยที่มีความคิดเห็นว่าพนักงานมีสิทธิ์ที่จะแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 1.12) รองลงมา พนักงานล้วนมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 1.10) พนักงานในทีมนี้/บริษัทได้รับการกระจายอำนาจ (Empowerment) มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 1.19) เท่ากับความผูกพันของพนักงานมาจากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเพราะพวกเขาแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 1.14) พนักงานมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 1.09) และองค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหารแบ่งปันเรื่องราวต่าง ๆ กับพนักงานก่อนผู้บริหารจะตัดสินใจขั้นสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 1.12) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ	Mean	S.D.	แปลผล
1) ผู้นำ/ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการ ให้ความช่วยเหลือพนักงานในการเป็นผู้นำ และจัดระเบียบตัวเอง	3.45	0.96	ระดับสูง
2) ผู้นำ/ผู้บริหารไม่แสดงออกให้เห็นถึงพลัง อำนาจที่พวกเขามี พวกเขารู้ว่าควรต้อง กระจายอำนาจอย่างไร	3.48	0.97	ระดับสูง
3) พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในความ รับผิดชอบ	3.64	0.94	ระดับสูง
ต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
4) ทุกคนในทีมของท่านล้วนมุ่งมั่นต่อการ รับผิดชอบในตนเอง (Self-Accountability/ Self-Responsibility) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.83	0.90	ระดับสูง
5) โดยปกติองค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหารปล่อยให้ พนักงานทำงานกันเป็นทีม โดยร่วมแบ่งปัน ภาวะผู้นำ และหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.99	0.58	ระดับสูง
6) พนักงานทุกคนสามารถแบ่งปันไอเดีย ความคิด	4.20	0.57	ระดับสูง
และร่วมกันตัดสินใจได้			
รวม	3.66	0.73	ระดับสูง

จากตาราง พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็น ว่าผู้นำโดยธรรมชาติโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.73)

โดยที่มีความคิดเห็นว่าพนักงานทุกคนสามารถแบ่งปันไอเดียความคิดและร่วมกันตัดสินใจ ได้อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.575) รองลงมา โดยปกติองค์กร/ผู้นำ/ผู้บริหารปล่อยให้ พนักงานทำงานกันเป็นทีม โดยร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ และหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.58) ทุกคนในทีมของท่านล้วนมุ่งมั่นต่อการรับผิดชอบในตนเอง (Self-Accountability/ Self-Responsibility) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D. = 0.90) พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม ในความรับผิดชอบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.94)) ผู้นำ/ผู้บริหารไม่ แสดงออกให้เห็นถึงพลังอำนาจที่พวกเขามี พวกเขารู้ว่าควรต้องกระจายอำนาจอย่างไร มีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D. = 0.97) และผู้นำ/ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือพนักงานในการเป็น ผู้นำและจัดระเบียบตัวเอง มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งผู้แทนฯ ใน บริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้อำนาจไว้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	แปลผล
1) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมตรงกับตำแหน่งหรือสายงาน	3.58	0.80	ระดับสูง
2) ผลงานที่ปฏิบัติออกมา มีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย เชื่อถือได้	3.95	0.48	ระดับสูง
3) มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.18	0.57	ระดับสูง
4) มีความเหมาะสมของเครื่องมือและอุปกรณ์ ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.61	ระดับสูง
5) ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.44	0.54	ระดับสูงที่สุด
6) ปริมาณงานที่ปฏิบัติออกมา เป็นไปตาม ความคาดหวังขององค์กร	4.18	0.74	ระดับสูง
7) ผลงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นไปตามกฎระเบียบ			

ข้อปฏิบัติ และเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้	4.20	0.67	ระดับสูง
8) คุณภาพผลงานเป็นที่ยอมรับขององค์กร และ			
สร้างคามพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.15	0.51	ระดับสูง
<hr/>			
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)	Mean	S.D.	แปลผล
<hr/>			
9) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จตาม			
กำหนดเวลาเสมอ	4.08	0.76	ระดับสูง
10) ผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำให้เสร็จได้			
ภายใน	4.22	0.68	ระดับสูง
ระยะเวลาที่กำหนดไว้กับหัวหน้า			
11) มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ			
เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มี			
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.84	0.74	ระดับสูง
<hr/>			
รวม	4.06	0.39	ระดับสูง
<hr/>			

จากตาราง พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.36)

โดยที่มีความคิดเห็นว่าตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 (S.D. = 0.54) รองลงมา ผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้กับหัวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D. = 0.68) ผลงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ และเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.67)) มีการวางแผน บริหารจัดการ ปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.57) เท่ากับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติออกมา เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.74) คุณภาพผลงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรและสร้างความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.51) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จตามกำหนดเวลาเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.76) ผลงานที่ปฏิบัติ ออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.48) มีความเหมาะสมของเครื่องมือและอุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.61) ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.74) และปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมตรงกับตำแหน่งหรือสายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ไว้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีรายละเอียดดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	แปลผล
1) ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.99	0.93	ระดับสูง
2) ยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณ	2.98	1.16	ระดับสูง
3) เต็มใจทุกครั้งที่จะเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร	3.28	0.91	ระดับสูง
4) รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน	3.47	1.05	ระดับสูง
5) จะรักษาชื่อเสียงในทางที่ดีให้กับองค์กรอยู่เสมอ	4.00	0.68	ระดับสูง
6) รู้สึกสบายใจตลอดเวลาที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.42	1.09	ระดับสูง
7) สามารถเติบโตในองค์กรที่ทำงานอยู่ได้	3.57	1.06	ระดับสูง
8) จะทำงานสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.78	0.69	ระดับสูง
9) เต็มใจหากได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานปกติ	3.31	1.04	ระดับสูง
10) พอใจที่จะทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ถึงแม้ว่าจะมีงานอื่นที่สามารถเลือกได้	3.25	1.03	ระดับสูง
11) รู้สึกว่าการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ควรทำ	3.09	1.29	ระดับสูง
12) รู้สึกว่าที่ผ่านมามององค์กรแห่งนี้ได้ให้สิ่งต่าง ๆ มากมาย และต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อที่จะตอบแทนในสิ่งที่องค์กรได้ให้มา	3.28	0.78	ระดับสูง
13) เชื่อว่าการทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งไปตลอดเป็นสิ่งที่ท่านควรทำ	3.09	1.29	ระดับสูง
14) ด้วยภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถลาออกจากบริษัทได้	3.05	1.34	ระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	Mean	S.D.	แปลผล
15) เชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้ คนยอมรับ	3.04	1.14	ระดับสูง
16) จะคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไปจนกว่า จะมีทางเลือกดีกว่าเดิม	3.90	1.08	ระดับสูง
17) ถ้าหากต้อง ไปอยู่องค์กรอื่นจะต้องสูญเสีย ผลประโยชน์ที่เคยได้รับ	3.42	0.88	ระดับสูง
18) ด้วยสถานะปัจจุบันการหางานใหม่ทำได้ ยาก	3.78	1.07	ระดับสูง
19) ทำงานที่องค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับ ผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับ องค์กรอื่น	3.47	1.07	ระดับสูง
20) ชอบบอกต่อเรื่องราวดี ๆ ขององค์กรและ ชักจูงคนภายนอกมาทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.45	0.92	ระดับสูง
รวม	3.44	0.70	ระดับสูง

จากตาราง พบว่า ผู้แทนบริษัทฯ ในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็น
ว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D. = 0.70)

โดยที่มีความคิดเห็นว่าจะรักษาชื่อเสียงในทางที่ดีให้กับองค์กรอยู่เสมออยู่ในระดับสูง มี
ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.68) รองลงมา หากต้องไปอยู่องค์กรอื่นจะต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่เคย
ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.88) ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. =
0.93) จะทำงาน สุดความสามารถเพื่อให้องค์กร เท่ากับด้วยสถานะปัจจุบันการหางานใหม่ทำได้ยาก
มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 1.07) งานแต่ละชิ้นสามารถทำให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้กับ
หัวหน้าประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.68) สามารถเติบโตในองค์กรที่ทำงานอยู่ได้ มี
ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 1.06) รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. =
1.05) เท่ากับทำงานที่องค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 1.07) ชอบบอก
ต่อเรื่องราวดี ๆ ขององค์กรและชักจูงคนภายนอกมาทำงานที่องค์กรแห่งนี้ที่น่าพึงพอใจ เมื่อ
เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.92) รู้สึกสบายใจตลอดเวลาที่ทำงานในองค์กร
แห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 1.09) เต็มใจหากได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานปกติ มี
ค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D. = 1.04) เต็มใจทุกครั้งที่จะเข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร มี

ค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D. = 0.91) เท่ากับรู้สึกว่ที่ผ่านมามององค์กรแห่งนี้ได้ให้สิ่งต่าง ๆ มากมาย และต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อที่จะตอบแทนในสิ่งที้องค์กรได้ให้มา 3.28 (S.D. = 0.78) พอใจที่จะทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ถึงแม้ว่าจะมีงานอื่นที่สามารถเลือกได้มีค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D. = 1.03) รู้สึกว่าการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ไม่ใช่สิ่งที่ควรทำ มีค่าเฉลี่ย 3.09 (S.D. = 1.29) เท่ากับจะคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไปจนกว่าจะมีทางเลือกดีกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.09 (S.D. = 1.08) ด้วยภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถลาออกจากบริษัทได้ มีค่าเฉลี่ย 3.05 (S.D. = 1.34) เชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้คนยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.04 (S.D. = 1.14) และยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณ มีค่าเฉลี่ย 2.98 (S.D. = 1.16)



ภาคผนวก ค.

เอกสารรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง ของ
มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-CIRB)

	COE No. MU-CIRB 2023/083.1905
<p>Mahidol University Central Institutional Review Board <i>Certificate of Exemption</i></p>	
<p>Title of Project: A Study of Leadership Styles Influencing Work Performance and Employee Engagement of Medical Representative to Pharmaceutical companies in Bangkok Area</p>	
<p>Protocol Number: MU-CIRB 2023/143.0105</p>	
<p>Principal Investigator: Miss Orawan Lomchan</p>	
<p>Affiliation: College of Management, Mahidol University</p>	
<p>Co- Investigators: Asst.Prof.Dr.Suparak Suriyankietkaew</p>	
<p>The criteria of Exemption: Research involving the use of survey procedures:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recorded information CANNOT readily identify the subject (directly or indirectly/linked) OR - Any disclosure of responses outside of the research would NOT place subject at risk (criminal, civil liability, financial, employability, educational advancement, reputation) 	
<p>MU-CIRB is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)</p>	
<p><i>Date of Determination: 19 May 2023</i></p>	
<p>Signature of Chairperson: </p>	
<p>(Associate Professor Dr. Penchan Pradubmook Sherer) MU-CIRB Chair</p>	
<hr/> <p><i>MU-CIRB Address: Office of the President, Mahidol University, 4th Floor, Room Number 411 999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhonpathom 73170, Thailand Tel: 66 (0) 2849 6224, 6225 Fax: 66 (0) 2849 6224 E-mail: mucirb@gmail.com Website: http://www.sp.mahidol.ac.th</i></p>	
<p>Page 1 of 1</p>	

ภาคผนวก ง.

สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program



Completion Date 13-Apr-2023
Expiration Date 13-Apr-2027
Record ID 55395340

This is to certify that:

Orawan Lomchan

Has completed the following CITI Program course:

Human Subjects Research
(Curriculum Group)
IRB Staff Social, Behavioral & Humanity Panel
(Course Learner Group)
1 - Basic Stage
(Stage)

Not valid for renewal of
certification through CME.

Under requirements set by:

Mahidol University

CITI

Collaborative Institutional Training Initiative

101 NE 3rd Avenue, Suite 320
Fort Lauderdale, FL 33301 US
www.citiprogram.org

Verify at www.citiprogram.org/verify/?we2d7c9e8-35e3-4c77-ac26-7311a5c18884-55395340