

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย*

Transformational Leadership and perceived organizational climate influence on job satisfaction of police officer in Thailand

นวลลักษณ์ แสงเพิ่ม (Nuanluk Sangperm)**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย 2) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ 3) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ และ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ ตั้งแต่ระดับผู้บังคับหมู่ถึงระดับรองผู้กำกับทำการสถานีตำรวจในประเทศไทยจำนวน 400 ราย เลือกมาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงซ้อน

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศภายในองค์การ และระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน ($r=0.533$) 3) การรับรู้บรรยากาศในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงและทิศทางเดียวกัน ($r=0.737$) และ 4) ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ข้าราชการตำรวจ

* งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ ในประเทศไทย

** อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Lecturer, Kasetsart University Sriracha Campus. , E-mail : nuanluk.sp@hotmail.com, 080-2662662

Abstract

The purposes of this study are 1) to study the level of transformational leadership, perceived organizational climate and job satisfaction of police officer in Thailand. 2) to study the relationship between transformational leadership and job satisfaction of police officer 3) to study the relationship between perceived organizational climate and job satisfaction of police officer and 4) to study the influence of the transformational leadership and perceived organizational climate on job satisfaction. The subjects were police officer in squad leader to deputy commander in Thailand amount 400, questionnaires were used as research instrument and cluster sampling. The statistics analysis of data were mean, standard deviation, percentage, correlation coefficient and multiple regression analysis.

The study results showed that 1) the level of transformational leadership, perceived organizational climate and job satisfaction of police officer in Thailand were high. 2) the transformational leadership have positive relationship on job satisfaction of police officer. 3) the perceived organizational climate have positive relationship on job satisfaction of police officer and 4) transformational leadership and perceived organizational climate have influence on job satisfaction

Keywords: Transformation Leadership, Perceived Organizational Climate, Job Satisfaction , Police Officer

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนามาจากBurns (1978) โดยเขาได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการยกระดับหรือเพิ่มระดับคุณธรรมและแรงจูงใจในการทำงานทั้งของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามได้โดยผ่านการแสดงอุดมคติของผู้นำ เช่น ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน เป็นต้น โดยผู้ตามจะถูกยกระดับจาก ตัวตนที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้ ให้เป็น ตัวตนที่ดีกว่า Burns ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในทิศทางตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Transactional Leadership) กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้น จะมีการจูงใจผู้ตามด้วยผลประโยชน์ แม้ว่าทั้งสองไม่ได้มีจุดประสงค์สุดท้ายอย่างเดียวกัน เช่น ผู้นำองค์กรมีจุดประสงค์เพื่อต้องการให้งานสำเร็จ แต่ผู้ตามมีจุดประสงค์คือต้องการเงินเดือน เป็นต้น ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำจะเข้าไปช่วยยกระดับแรงจูงใจในการทำงาน คุณธรรมจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ต่อมา มีนักวิชาการทำการพัฒนาแนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรื่อยมา และสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีอยู่ด้วยกัน 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกของบุคคล ดังนั้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กรนั้นจึงเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้นำขององค์กร ซึ่งปัจจัยนี้ถือเป็นส่วนสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตาม (สกล พันธ์มาศ, ชัย

พจน์ รังงาม และสมุทรา ชำนาญ, 2558 : พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, เอกรัตน์ ดวงปัญญา, ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์ และอนงนาฏ ภูมิภักดี, 2555 : อชยา คีสาลัง, วาโร เพ็งสวัสดิ์ และศิริดา บุรชาติ, 2554) และยังมีอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก็คือ การรับรู้บรรยากาศในองค์กร(สุตารัตน์ พิมลรัตน์กานต์, 2560: สิมามา จันทร์หอมกุล, 2553) ซึ่งการรับรู้บรรยากาศในองค์กร (Perceived Organizational Climate) นั้น ไม่ได้เฉพาะเจาะจงแค่สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เท่านั้น แต่ยังรวมถึง ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน โครงสร้างงาน เป็นต้น ถ้าปัจจัยเหล่านี้เป็นที่พึงพอใจของพนักงาน ก็จะส่งผลความพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรด้วย

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ทำหน้าที่ดูแลพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบตามกฎหมายให้ประชาชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย ทั้งเรื่องของการป้องกันอาชญากรรม การสืบสวน การปราบปรามอาชญากรรม การอำนวยความสะดวก ความมั่นคงของชาติและกิจการพิเศษ (พงศพัศ พงษ์เจริญ, 2548) ปัจจุบันนี้พบว่าองค์กรของตำรวจนั้นมีปัญหาภายในมากมาย เช่น การขาดแคลนงบประมาณ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีความซับซ้อน การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจที่ไม่เป็นธรรม ข้าราชการตำรวจที่มีความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นมีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของนายตำรวจชั้นสูงและการรับรู้บรรยากาศขององค์กรของข้าราชการตำรวจ นายตำรวจชั้นสูงจะต้องบริหารจัดการสถานีตำรวจของตนเองให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นของข้าราชการตำรวจในสังกัด เช่น การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการให้รางวัลในการทำงาน การให้ความเจริญก้าวหน้าและให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความพอใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจและจะเป็นการช่วยลดปัญหาต่างๆที่กล่าวมาได้

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย เพราะเป็นกลุ่มคนที่มีส่วนสำคัญในการดูแลความปลอดภัยในแก่ประชาชน ถ้าข้าราชการตำรวจรู้สึกพึงพอใจในการทำงานก็จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนก็จะรู้สึกปลอดภัยและช่วยลดเหตุอาชญากรรมต่างๆ สร้างความเชื่อมั่นให้กับประเทศได้ ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจนั้นมีความพอใจในงานเพิ่มขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. ศึกษาถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย
2. ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย
3. ศึกษาถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี รวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

Bass (1985) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการกระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ จะมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสามารถของพวกเขาไปสู่การที่จะทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้น

Paul (1997) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) คือ กระบวนการที่ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามจะกระทำผ่านโดยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เป็นที่นับถือและไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้นำในลักษณะนี้จะเป็ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาด สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ตระหนักถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ การที่ผู้นำสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในการทำงานว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้แน่นอน ผู้นำจะช่วยพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายขององค์การ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ไขปัญหา เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหาและ

หาคำตอบของปัญหา ผู้นำมีการให้กำลังใจผู้ตามในการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าความคิดต่างจากตนเอง ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าการที่มีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นนั้นเป็นโอกาสดีที่จะได้แก้ไขปัญหาร่วมกัน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ การที่ผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคนเพื่อความสำเร็จและการเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะมีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ และแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับได้ในความต่างนั้น

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการทำงานเพื่อช่วยกระตุ้นความพยายามในการทำงานของผู้ตามเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อประโยชน์อันสูงสุดขององค์กร

มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงาน อาทิ

สกล พันธมาศและคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ และคณะ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล : การวิเคราะห์เส้นทางพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับกับประสิทธิผลของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อชยา คิสาลัง และคณะ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนมซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานนั้น ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย โดยศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio

การรับรู้บรรยากาศในองค์กร (Perceived Organizational Climate)

Garg and Rastogi (2006) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า เป็นความรู้สึกทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ วิธีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของพนักงาน รวมไปถึงการที่พนักงานปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กร

Dessler (1976) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การคือลักษณะที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การรวมทั้งกระบวนการต่างๆในองค์การ

Stringer (2002) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมได้ และ Stringer ได้แบ่งการรับรู้บรรยากาศขององค์การออกเป็น 6 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. โครงสร้างของงาน (Structure) เป็นมิติการรับรู้โครงสร้างองค์การของพนักงาน พนักงานเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน หากโครงสร้างองค์การไม่ชัดเจน พนักงานจะสับสนในหน้าที่บทบาทของตนเอง

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นมิติวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและวัดระดับความภูมิใจของพนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงานหรือการตัดสินใจอีกครั้งจากหัวหน้างาน

4. การได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นมิติที่วัดขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับ

5. การได้รับการสนับสนุน (Support) เป็นมิติที่สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน

6. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) เป็นมิติที่วัดความรู้สึกความภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จให้องค์การ

จะเห็นได้ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมต่างๆภายในองค์การ ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละองค์การและจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การนั้น

มีนักวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บรรยากาศในองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน อาทิ

สิมาภา จันทรหอมกุล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์การผ่านความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การส่งผลต่อทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาถึง การรับรู้บรรยากาศในองค์การที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย โดยศึกษา องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer ซึ่งมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

Locke (1976) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า คืออารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากบุคคลนั้นประเมินงานหรือประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยแบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 ด้าน คือ การได้รับความยอมรับ เงื่อนไขการทำงาน และบริษัทและการบริหารจัดการ

Schnake (1983) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ว่าเป็นสถานะด้านอารมณ์ความรู้สึกในการประเมินงานที่ทำ รวมถึงปฏิกิริยาความรู้สึกและทัศนคติต่องาน ซึ่งแบ่งออก 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจภายนอก ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจในสังคม

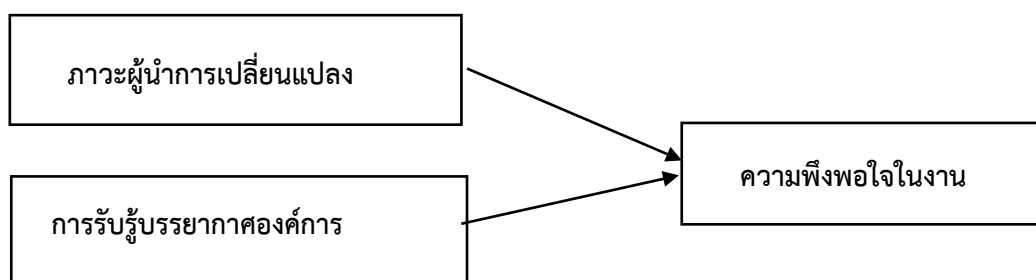
Smith, Kendall and Hulin (1969) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานตามแบบวัดดัชนีพรรณงาน (Job descriptive index-JDI) ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน โดยเห็นว่าเป็นงานที่ดีที่น่าสนใจ เป็นงานที่ทำหยาความสามารถและรู้สึกภูมิใจในงานผลงานที่ได้
2. ด้านผลตอบแทน (Pay) เป็นความพอใจต่อรายได้ที่ได้รับ รู้สึกว่ามีความเหมาะสมยุติธรรม
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า (Promotion) เป็นความพอใจอันเกิดจากการได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการพิจารณาตามความสามารถและมีความยุติธรรม
4. ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervisor) เป็นความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้างานซึ่งเกิดจากความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีไหวพริบ มีการวางแผนในการทำงาน มีความคิดทันสมัย เป็นต้น
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworker) เป็นความพึงพอใจต่อการทำงานกับผู้ร่วมงาน การมีทีมงานที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

สรุป ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกดีหรือเจตคติที่ดีที่มีต่อการทำงาน โดยพิจารณาจากงาน ผลตอบแทน หรือความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้องค์ประกอบความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Smith, Kendall and Hulin (1969) ซึ่งเป็นแนวคิดองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานตามแบบวัดดัชนีพรรณงาน (Job descriptive index-JDI)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในตำแหน่งผู้บังคับหมู่ถึงระดับรองผู้กำกับการ ที่สังกัดส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งประกอบไปด้วย กองบัญชาการตำรวจนครบาล(บชน.) ตำรวจภูธรภาค1 ถึง ตำรวจภูธรภาค 9 รวมทั้งสิ้น 10 กองบัญชาการ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้าราชการตำรวจทั้งประเทศไทย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ วันที่ 22 มิถุนายน 2560)

กองบัญชาการ	ข้าราชการตำรวจตำแหน่งผู้บังคับหมู่ถึงรองผู้กำกับการ (นาย)
กองบัญชาการตำรวจนครบาล	19,890
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค1	12,222
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค2	10,526
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค3	17,615
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค4	19,200
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค5	14,261
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค6	12,574
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค7	8,740
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค8	10,964
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค9	18,168
รวม	144,160
รวม	144,160

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยโดยใช้สูตร Taro Yamanae (1967) ที่มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{144,160}{1 + 144160(0.05)^2}$$
$$n = 398.8932 \text{ ตัวอย่าง}$$

ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ในการศึกษารั้งนี้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและเก็บตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Sampling) โดยทำการสุ่มสถานีตำรวจกองบัญชาการละ 2 สถานีเท่ากัน และเก็บตัวอย่างสถานีละ 20 ตัวอย่าง

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนสถานีตำรวจในประเทศไทย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ วันที่ 30 พฤษภาคม 2559)

กองบัญชาการ	จำนวนสถานีตำรวจทั้งหมด(สถานี)	จำนวนสถานีตำรวจตัวอย่าง(สถานี)	จำนวนข้าราชการตำรวจตัวอย่าง (นาย)
กองบัญชาการตำรวจนครบาล	88	2	20
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค1	134	2	20
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค2	117	2	20
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค3	236	2	20
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค4	252	2	20
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค5	159	2	20
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค6	147	2	20
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค7	104	2	20
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค8	121	2	20
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค9	124	2	20
รวม	1,482	20	400

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม(Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งและสายงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านการยึดมั่นผูกพัน

ตอนที่ 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

แบบสอบถามกำหนดระดับความคิดเห็นตามแบบของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนนำไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชุ่ม ศรีสะอาด, 2554) จากการคำนวณปรากฏว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค เท่ากับ 0.96 ด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค เท่ากับ 0.96 และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค เท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยชิ้นนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน หลังจากนั้นวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (342 นาย) ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ถึงระดับรองสารวัตร (376นาย) มีอายุเฉลี่ย 42.29 ปี มีอายุราชการ เฉลี่ย 19.30 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในสายงานป้องกันและปราบปราม (226นาย)
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างбарมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	ระดับ
ด้านการสร้างбарมี	4.17	0.68	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.06	0.69	มาก
ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.99	0.69	มาก
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.95	0.74	มาก
โดยรวม	4.04	0.65	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างбарมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

3. การรับรู้บรรยากาศในองค์การ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกมัด โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร โดยรวม

การรับรู้บรรยากาศในองค์กร	ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ด้านโครงสร้างของงาน	3.84	0.72	มาก
ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.01	0.70	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.82	0.70	มาก
ด้านการยอมรับ	3.74	0.72	มาก
ด้านการสนับสนุน	3.79	0.76	มาก
ด้านความยืดหยุ่นผูกมัด	3.76	0.72	มาก
โดยรวม	3.83	0.62	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นผูกมัด และด้านการยอมรับ ตามลำดับ

4. ความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน โดยรวม

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ด้านลักษณะงาน	4.13	0.73	มาก
ด้านผลตอบแทน	3.00	0.85	ปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	2.91	0.74	ปานกลาง
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.66	0.74	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.74	มาก
โดยรวม	3.53	0.56	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความพึงพอใจในงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการสร้างบาร์มี	0.466**	0.000	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.510**	0.000	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา	0.475**	0.000	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	0.529**	0.000	ความสัมพันธ์ปานกลาง
รวม	0.533**	0.000	ความสัมพันธ์ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.533 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างบาร์มี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.529, 0.510, 0.475 และ 0.466 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางทุกด้าน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน

การรับรู้บรรยากาศในองค์กร	ความพึงพอใจในงาน		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างของงาน	0.607**	0.000	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.571**	0.000	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.634**	0.000	ความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ด้านการยอมรับ	0.679**	0.000	ความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ด้านการสนับสนุน	0.668**	0.000	ความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ด้านความยืดหยุ่นผูกมัด	0.665**	0.000	ความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
รวม	0.737**	0.000	ความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.737 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กร ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นผูกมัด และด้านความรับผิดชอบ ด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.679, 0.668, 0.665 และ 0.634ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ส่วนการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ด้านโครงสร้างของงาน และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.607 และ 0.571 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

7. ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

จากการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศในองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน จากตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 4 ด้าน และการรับรู้บรรยากาศในองค์กร จำนวน 6 ด้าน โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคแบบนำเข้า (Enter) ซึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (Regression Coefficient)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	ค่าคงที่	1.048	0.133		7.875	0.000**	
	ด้านการสร้าง บารมี	0.002	0.052	0.003	0.044	0.965	0.284
	ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	0.075	0.063	0.092	1.185	0.237	0.187
	ด้านกระตุ้นการ ใช้ปัญญา	0.133	0.062	0.164	2.154	0.032*	0.195
	ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	0.046	0.057	0.060	0.800	0.424	0.199
	ด้านโครงสร้าง ของงาน	0.079	0.044	0.103	1.789	0.074	0.343
	ด้านมาตรฐาน ในการ ปฏิบัติงาน	0.062	0.042	0.078	1.478	0.140	0.409

ตารางที่ 8 (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ด้านความรับผิดชอบ	0.137	0.043	0.172	3.213	0.001**	0.396	2.526
ด้านการยอมรับ	0.219	0.044	0.284	4.950	0.000**	0.342	2.921
ด้านการสนับสนุน	0.163	0.043	0.222	3.811	0.000**	0.334	2.993
ด้านความยืดหยุ่นผู้ถูกมัน	0.058	0.042	0.069	1.375	0.198	0.336	2.901

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 2.443 ถึง 5.339 มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร (Hair, Tatham, Babin, Anderson and Black., 2006) จึงสามารถวิเคราะห์ความถดถอยได้ดังนี้

ภาวะผู้นำด้านกระตุ้นการใช้ปัญญามีอิทธิพลทางบวกต่อความพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($\beta = 0.164$) การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ ($\beta = 0.172$) ด้านการยอมรับ ($\beta = 0.284$) และด้านการสนับสนุน ($\beta = 0.222$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนอีก 6 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความยืดหยุ่นผู้ถูกมัน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

สมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความพึงพอใจในงาน} = & 0.003(\text{ด้านการสร้างบารมี}) + 0.092(\text{ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ}) \\ & + 0.164(\text{ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา})^* + 0.060(\text{ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล}) + 0.103(\text{ด้านโครงสร้างของงาน}) \\ & + 0.078(\text{ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน}) + 0.172(\text{ด้านความรับผิดชอบ})^{**} + 0.284(\text{ด้านการยอมรับ})^{**} \\ & + 0.222(\text{ด้านการสนับสนุน})^{**} + 0.069(\text{ด้านความยืดหยุ่นผู้ถูกมัน}) \end{aligned}$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

ถ้าคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 0.164 คะแนน

ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 0.172 คะแนน

ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศในองค์การ ด้านการยอมรับ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 0.284 คะแนน

ถ้าคะแนนการรับรู้บรรยากาศในองค์การ ด้านการสนับสนุน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 0.222 คะแนน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การด้านการยอมรับ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศในองค์การด้านการสนับสนุน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการรับรู้บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความยืดหยุ่นผู้มั่น ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หรือมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการดำเนินงานใหม่ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล คือ มีการพิจารณาถึงความแตกต่างหรือความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เข้าใจว่าแต่ละคนนั้นมีความต้องการแตกต่างกัน ส่งผลให้เขาเหล่านั้นมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม(อชยา คิสาลัง, วาโร เฟ่งสวัสดิ์ และศิริดา บุรชาติ, 2554) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานนั้น ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งก็คือการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความประพฤติที่น่าเชื่อถือ การสร้างแรงบันดาลใจ เช่น มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ ทำการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหาแนวทางใหม่ๆในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการคำนึงถึงปัจเจกของบุคคล เป็นการที่ผู้บังคับบัญชามีการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนโดยเท่าเทียมกันเพื่อให้เขารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

2. การรับรู้บรรยากาศในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการทำงานนั้นถ้าองค์การมีโครงสร้างงานที่ชัดเจน เป็นระบบไม่ซ้ำซ้อน การมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ หรือในการทำงานได้รับการสนับสนุนหรือการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรเหล่านี้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตาม

บทบาทหน้าที่ พบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีอิสระในการทำงาน ความขัดแย้งในองค์กร และรูปแบบการบริหาร มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

3. ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน อาจเนื่องมาจาก ในการทำงานของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันถือว่ามีความหลากหลายของรูปแบบต่างๆเกิดขึ้นมากมาย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงต้องช่วยกระตุ้นหรือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งทำให้รู้สึกว่าเป็นปัญหาเหล่านั้นมีความท้าทาย ต้องรีบช่วยกันหาทางแก้ไข ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะเกิดความพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 (สกล พันธ์มาศ, ชัยพจน์ รังงาม และสมุทรา ขำนาญ, 2558) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐนั้น เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และ ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อาจเนื่องมาจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุนในงานที่ตนเองถนัด รวมทั้งการได้รับการพัฒนาตนเองโดยการเข้าอบรมทักษะต่างๆที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีปริมาณที่เหมาะสมและมีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรัตน์ พิมรัตน์กานต์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีอิสระในการทำงาน ความขัดแย้งในองค์กร และรูปแบบการบริหาร มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ประโยชน์จากงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจในประเทศไทย ผลจากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งจากการศึกษา หากสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการที่จะเพิ่มความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ มีหลักการที่สามารถนำไปบริหารจัดการได้ ดังนี้

1. หัวหน้าสถานี่ควรจะเพิ่มความเป็นผู้นำในด้านของการคำนึงถึงปัจเจกของบุคคล เนื่องจากภาวะผู้นำด้านนี้ยังมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าทุกด้าน ซึ่งหัวหน้าสถานี่สามารถแสดงออกได้โดยการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละนายเพื่อให้เขารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ซึ่งต้องทำด้วยความยุติธรรมเท่าเทียมกัน และในการทำงานนั้นหัวหน้าสถานี่ยังต้องคำนึงถึงความแตกต่างในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละนายด้วย เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละนายจะมีความสามารถหรือความถนัดที่แตกต่างกันอยู่แล้ว ควรมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม และภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกของบุคคลยังเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความพึงพอใจในงาน ดังนั้น หากเพิ่มภาวะผู้นำด้านนี้ได้ ความพอใจในงานของข้าราชการตำรวจก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย

2. ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มบรรยากาศขององค์การในด้านการยอมรับ เนื่องจากการรับรู้บรรยากาศขององค์การในด้านนี้ยังต่ำกว่าด้านอื่นๆอยู่ ซึ่งผู้บังคับบัญชา สามารถทำได้โดยมอบคำชมเชยให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาเหล่านั้นทำงานได้ดี หรือมีการยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น และการพิจารณาความดีความชอบควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ การให้ขึ้นเงินเดือนควรประเมินจากผลงานที่ปฏิบัติได้ และจากการศึกษายังพบว่า การรับรู้บรรยากาศด้านการยอมรับนั้นมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้นหากมีการเพิ่มความพอใจในเรื่องของบรรยากาศขององค์การด้านการยอมรับได้ ความพึงพอใจในงานก็จะสูงขึ้นตามด้วย

3. ความพึงพอใจในงานด้านที่ยังต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ในด้านนี้เนื่องจากว่า การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจจะกระทำกันทุกปี ตามวาระการแต่งตั้ง และการโยกย้ายแต่ละครั้งนั้นบางครั้งก็มีเงื่อนไขหลักเกณฑ์ต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความพอใจในด้านความก้าวหน้าในงานมีคะแนนความพอใจที่ต่ำ แต่สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาสามารถทำได้เพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในด้านนี้คือ ในการโยกย้ายข้าราชการตำรวจแต่ละครั้งนั้นควรพิจารณาจากความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและควรมีนโยบายที่ยุติธรรม มีการแจ้งชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรทำการเปรียบเทียบลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้บรรยากาศขององค์การ และความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจนครบาล และตำรวจภูธร

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

บุญชุ่ม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สุริยวิสาสน์.

พงศ์พัศ พงษ์เจริญ. (2548). **ตำรวจยุคใหม่คือหัวใจประชาชน** (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร : มติชน.

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, เอกรัตน์ ดวงปัญญา, ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์ และอนงนาฏ ภูมิภักดี. (2555). “ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถาน
ตำรวจนครบาล : การวิเคราะห์เส้นทาง”. **วารสารร่วมพฤษ มหวิทยาลัยเกริก** 30, 1
(ตุลาคม2554 – มกราคม 2555): 89-116.

สกล พันธมาศ, ชัยพจน์ รักงาม และสมุทร ชำนาญ. (2558). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
ภาษาต่างประเทศ”. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**
9, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 44-55.

สิมาภา จันทร์หอมกุล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความ
ผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก**. งานวิจัยส่วน
บุคคลศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดารัตน์ พิมพ์ตันกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). “อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความ
พึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่”. **Veridian E-
Journal, Silpakorn University** 10, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 1611-1629.

อัยยา คิสาลัง, วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ และศิริดา บุรชาติ. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม”.
วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม 1, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม): 111-118.

ภาษาต่างประเทศ

- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Burns, J.M. (1978). **Leadership**. New York: Haper and Row.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006). **Multivariate Data Analysis**. 6th Ed. Upper Saddle River, N.J.: Person Education Inc.
- Dessler, G. (1976). **Organization and management: A contingency approach**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Garg, P., and Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teacher in public and private schools of India. **International journal of educational management** 20, 7: 529-541.
- Locke, E.A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction**. Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago: Rand McNally.
- Paul, M. M. (1997). **Psychology applied to work an introduction to industrial and organization psychology**, 5th Ed., California: Brooks/Cole.
- Schnake, M.E. (1983). An empirical assessment of the effects of affective response in the measurement of organizational climate. **Personnel Psychology** 36, 4: 791-807.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. and Hulin, C. L. (1969). **The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement**. Chicago: Rand McNally.
- Stringer, R. A. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. Upper Saddle River, N.J.: Person Education Inc.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**, 2nd Ed., New York: Haper and Row.