

# อิทธิพลของภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของนายทหารชั้นประทวนสังกัดหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในเขตกรุงเทพมหานคร

Influences of Strategic Leadership and Organizational Citizenship Behavior on Organizational Loyalty of Noncommissioned Officers in Army Air Defense Command, Bangkok Metropolitan

ชิตวัจน์ บุรัมย์ยกร<sup>1</sup> และ พิพัฒน์ นนทนารณ<sup>2</sup>

Chitawat Buramyakorn<sup>1</sup> and Phiphat Nonthanathorn<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ ต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำการศึกษานายทหารชั้นประทวนสังกัดหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 325 คน

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทั้งหมด จากการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ ร้อยละ 91.0 ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกอธิบายและทำนายโดยภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ร้อยละ 67.0 สุดท้ายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม  $\chi^2 / df = 0.688$ ; CFI = 1.00 ; NNFI = 1.00; RMSEA = 0.00; 90% CI for RMSEA = 0.00

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

<sup>1</sup> Master of Business Administration ,Major Field: Business Administration ,Faculty of Business Administration of Kasetsart University.

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University.

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study level and relationship among strategic leadership organizational citizenship behavior and organizational loyalty 2) to study the influence of strategic leadership on organizational citizenship behavior 3) to study the influence of strategic leadership on organizational loyalty both direct and indirect via organizational citizenship behavior and 4) to study the influence of organizational citizenship behavior on organizational loyalty. Sample was noncommissioned officers in Army Air Defense Command, Bangkok Metropolitan area. Multi-stage sampling was applied, and completely sample size was 325.

The research results found that every variables had a significant level at every variable. From structural equation modelling, strategic leadership had significantly influence on organizational citizenship behavior and variance predicted by strategic leadership at 91.0 percent. Strategic leadership had significantly direct effect on organizational loyalty and had indirect effect via organizational citizenship behavior and variance predicted by strategic leadership at 67.0 percent. Finally, organizational citizenship behavior had influence on the organizational loyalty with significantly. Fit indices of the model were  $\chi^2 / df = 0.688$ ; CFI = 1.00 ; NNFI = 1.00; RMSEA = 0.00; 90% CI for RMSEA = 0.00

**Key words:** Strategic Leadership ,Organizational Citizenship Behavior , Organizational Loyalty

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก มีชื่อย่อนามหน่วยว่า นปอ. เป็นหน่วยงานซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 6 มี.ค. 2535 มีภารกิจหลัก ในการป้องกันภัยทางอากาศให้กับหน่วยทหาร และที่ตั้งสำคัญต่างๆ เพื่อความอยู่รอด และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติ นอกจากนี้หน่วยยังมีภารกิจที่สำคัญอื่นๆ ทั้งการพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันหลักของประเทศ การพัฒนาประเทศ และการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ฯลฯ โดย นปอ.ควบคุมและบังคับบัญชาต่อ ศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก (ศปอ.ทบ.) ซึ่งเป็นหน่วยในระบบควบคุมและแจ้งเตือนภัยทางอากาศ, กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน (พล.ปตอ.) ซึ่งเป็นหน่วยในระบบอาวุธต่อสู้อากาศยาน รวมทั้งหน่วยที่มารวมรวมอบ และหน่วยที่ขึ้นสมทบ นปอ. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้คือ “เป็นหน่วยที่มีความสมบูรณ์ ทันสมัย เป็นผู้นำในด้านการป้องกันภัยทางอากาศ และเป็นที่ยอมรับของกองทัพ และประชาชน” ปัจจุบันมีที่ตั้งหน่วยอยู่ที่ 551 ถนนเตชะตุ่งคะ แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210

ตั้งแต่ในอดีต ทหารนั้นอยู่คู่กับประเทศไทยมาเป็นเวลานาน ได้รับคำเปรียบเปรยว่า ทหาร คือรั้วของชาติ มีหน้าที่ปกป้องอธิปไตยของชาติให้คงอยู่ จนมาถึงในปัจจุบัน การทหารยังคงมีความสำคัญในด้านความมั่นคง เป็นหนึ่งในปัจจัยของกำลังอำนาจแห่งชาติ ด้วยสภาวะการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ส่งผลให้ทหารไทยมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต กำลังพลในกองทัพต้องปฏิบัติภารกิจในรูปแบบที่แตกต่างจากในอดีต เนื่องจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่มีหลายด้าน สิ่งเหล่านี้กองทัพย่อมได้รับผลกระทบต่างๆ ที่ตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งหมายถึงอาจทำให้ค่านิยมขององค์กร และบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เป็นสิ่งท้าทายที่ผู้นำในทุกระดับของกองทัพ จะต้องพิจารณาในการนำหน่วยงานและกำลังพล ให้ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงภายใต้ผลกระทบดังกล่าวนี้

จากการที่หน่วยทหารได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นั้น ทำให้เกิดปัญหาที่ตามมา ไม่ว่าจะเป็น การที่กองทัพต้องเตรียมรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ การที่กำลังพลรุ่นเก่าจะต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การลาออกและการย้ายหน่วยงานของกำลังพล

การที่กำลังพลขาดความเข้าใจในจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ และการที่กำลังพลมีทัศนคติต่อหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น เพราะเนื่องจากการที่กำลังพลจะปฏิบัติหน้าที่ ต้องมีความรู้ความสามารถ และมีการสะสมประสบการณ์มาอย่างต่อเนื่องเพื่อถ่ายทอดให้กับรุ่นต่อไป รวมทั้งกำลังพลต้องมีความพร้อมใจและความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นแนวทางที่หน่วยทหารในกองทัพบกไทย ยึดถือเป็นแนวทางในการปลูกฝังให้กับกำลังพลมาโดยตลอด ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่กำลังพลในหน่วยทหาร แสดงออกต่อองค์การคือที่ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นส่วนช่วยชีวิตความมีชีวิตภาพขององค์การ โดยความจงรักภักดีต่อองค์การ คือความผูกพันต่อองค์การ หรือเจตคติต่อองค์การที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความ เกี่ยวข้องว่าบุคคลมีความเชื่อมั่นศรัทธารักและหวงแหนต่อ องค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ (ปชานนท์ ชนะรวี, 2556)

ปัจจุบันโลกยุคแห่งข้อมูลและข่าวสารนี้ มีการเกิด ภัยคุกคามขึ้นหลากหลายรูปแบบ การที่หน่วยทหารจะยังคงความเป็นหน่วยทหารที่มีประสิทธิภาพได้ จะต้องมีความพร้อมในทุกๆ ด้านควบคู่กัน ไม่ว่าจะเป็นตั้งแต่ในระดับ ผู้บังคับบัญชา ไปจนถึงระดับผู้ใต้บังคับบัญชาคนสุดท้าย และต้องมีการสร้างค่านิยม แบบธรรมเนียมในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมขึ้น การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ผู้นำเป็นผู้ ขับเคลื่อนองค์การให้คงอยู่และมีการพัฒนาไปในทิศทาง ต่างๆ ได้ โดยได้รับการตอบสนองจากผู้ตาม ความสามารถ ของผู้นำมักเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวของ องค์การ สำหรับในหน่วยทหารนั้น ได้ให้ความสำคัญกับ ภาวะผู้นำมาอย่างยาวนาน และได้มีหลักสูตรการปลูกฝัง ความเป็นผู้นำหน่วยในทุกระดับ โดยผู้วิจัยเลือกทำการ ศึกษาภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นผู้นำที่มีการสร้าง วิสัยทัศน์และนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ ในยุคที่แต่ละ องค์การมีการแข่งขันสูงขึ้นทั้งองค์การภายในกองทัพด้วย กันและนอกกองทัพ รวมทั้งศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ ที่หมายถึงความมีส่วนร่วมในองค์การของ กำลังพล ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของนาย ทหารชั้นประทวนสังกัดหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทาง อากาศกองทัพบก ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการ วิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและ กองทัพต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ กับความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำทาง ยุทธศาสตร์ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ
- 3) เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลของภาวะผู้นำทาง ยุทธศาสตร์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มี ต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- 4) เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับ ความสัมพันธ์และอิทธิพลผู้นำ เจริญยุทธศาสตร์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความภักดีต่อองค์การ
2. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็น แนวทางเชิงนโยบายในการบริหารจัดการกำลังพล เพื่อเพิ่ม ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้นำทางยุทธศาสตร์ ที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ มีความ สามารถในการสื่อสาร สามารถระบุตัวแบบธุรกิจหรือประเด็น เชิงยุทธศาสตร์ สามารถดำรงวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล มีความตั้งใจจริงที่จะมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติ สร้างความ ผูกพันต่อภารกิจ และชาญฉลาดในการใช้อำนาจ (Hill and Jones , 2008)

ผู้นำทางยุทธศาสตร์ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติ การสร้างการสื่อสารวิสัยทัศน์ ออกแบบองค์การ มีความไวต่อปัจจัยภายในและภายนอก องค์การที่จะส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ มีการ ฟังที่มีประสิทธิภาพและเข้าใจต่อความต้องการทั้งที่เป็น ความต้องการโดยทั่วไปและความต้องการที่จำเป็น เพื่อให้ เกิดผลลัพธ์ขององค์การ สามารถกำหนดหน้าที่ขององค์การ ได้อย่างชัดเจน มีความยืดหยุ่น สร้างและนำกลยุทธ์สู่การ ปฏิบัติได้ สร้างความเชื่อมั่นเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิก

ในองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์การ ผู้นำทางยุทธศาสตร์จะต้องนำพาทิศทางการให้อยู่รอดและจะต้องตอบคำถามที่ว่าองค์การอยู่ไปเพื่ออะไร ผู้นำทางยุทธศาสตร์จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนของผู้จัดการให้แผนนั้นมีความสอดคล้องกับอนาคตที่องค์การปรารถนาจะเป็น ผู้นำทางยุทธศาสตร์จะต้องออกแบบสถาปัตยกรรมสังคม (Social Architecture) ซึ่งจะเป็นรากฐานของการกำหนดโครงสร้างองค์การที่ผู้จัดการจะต้องนำไปออกแบบให้สอดคล้องกับจิตวิญญาณขององค์การ ผู้นำทางยุทธศาสตร์จะต้องสร้างความไว้วางใจ (Trust) ให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ตาม หากมีความไว้วางใจแล้วผู้ตามจะมีความยินดีที่จะทำในสิ่งที่เขาได้ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นและเป็นจริงได้จากวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจจะเป็นพื้นฐานในการนำของผู้จัดการ และสุดท้ายผู้นำทางยุทธศาสตร์จะต้องสร้างแนวร่วม (Alignment) ให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้ผู้จัดการนำไปเป็นกรอบในการประเมินผลในแต่ละระดับ (พิพัฒน์ นนทธารณ์, 2558) การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์จากแนวคิดของพิพัฒน์ นนทธารณ์ (2558) เนื่องจากเป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับบริบทของการปฏิบัติงานของหน่วยทหาร และสอดคล้องกับยุคที่มีการแข่งขันของแต่ละองค์การที่สูงขึ้น ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (SL\_VIS) การออกแบบสถาปัตยกรรมสังคม (SL\_SAD) การสร้างความไว้วางใจ (SL\_BDT) การสร้างแนวร่วม (SL\_FMA)

ส่วนแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ Organ (1988) เสนอรูปแบบพฤติกรรมไว้ 5 รูปแบบ ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ (OCB\_AST) การสำนึกในหน้าที่ (OCB\_REP) ความอดทนอดกลั้น (OCB\_TLR) การให้ความร่วมมือ (OCB\_CPT) การคำนึงถึงผู้อื่น (OCB\_TAO) และ Graham (1989) และ Moor-man, Blakely (1995) มีการจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ 4 รูปแบบดังนี้ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Interpersonal Helping) พฤติกรรมความภักดี (Loyalty Boosterism) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal Industry) พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ รูปแบบพฤติกรรมของ Organ (1988) ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สำหรับแนวคิดด้านความภักดีต่อองค์การ เชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Barnard, 1938 :84) ได้เห็นความสำคัญต่อความจงรักภักดี มานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในองค์การ ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit decorps) และความเข้มแข็ง (Strenght) เป็นต้น บาร์นาร์ด ให้ข้อสังเกตว่าแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็ได้รับความยอมรับเพียงเล็กน้อย ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญในองค์การ Hoy & Rees (1974) เสนอว่าความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ จากแนวคิดที่ศึกษา มาทั้งหมดการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ข้อประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์การประกอบด้วย การแสดงออกของคนในองค์การ ด้านจิตใจ (OL\_MND) ด้านความคงอยู่ (OL\_PST) ด้านบรรทัดฐาน (OL\_NRM) ด้านพฤติกรรม (OL\_BHV)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พิพัฒน์ นนทธารณ์ (2558) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานธนาคารอาคารออมสิน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ฉัตรฤทัย อินทุโสภณ, (2559) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการปฏิรูป และจิตสาธารณะ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในรต.จิตอาสา ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการปฏิรูปสามารถอธิบายและทำนายการมีจิตสาธารณะของ รต.จิตอาสาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำการปฏิรูปมีความสามารถในการอธิบายและทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ รต.จิตอาสาได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการมีจิตสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพลินพิศ ศิริสมบุญรณ์ (2547) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม การให้ความช่วยเหลือ การมีส่วนร่วมในองค์การ และความสำนึก

ในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมการค้าค้ำถึงผู้อื่น และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและศรัณย์รัซด์ สมรรถเสวี และเกษมชาติ นเรศเสนีย์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำการปฏิรูป ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในธุรกิจขนส่งสินค้าพบว่าภาวะผู้นำการปฏิรูปมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาวะผู้นำการปฏิรูปมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

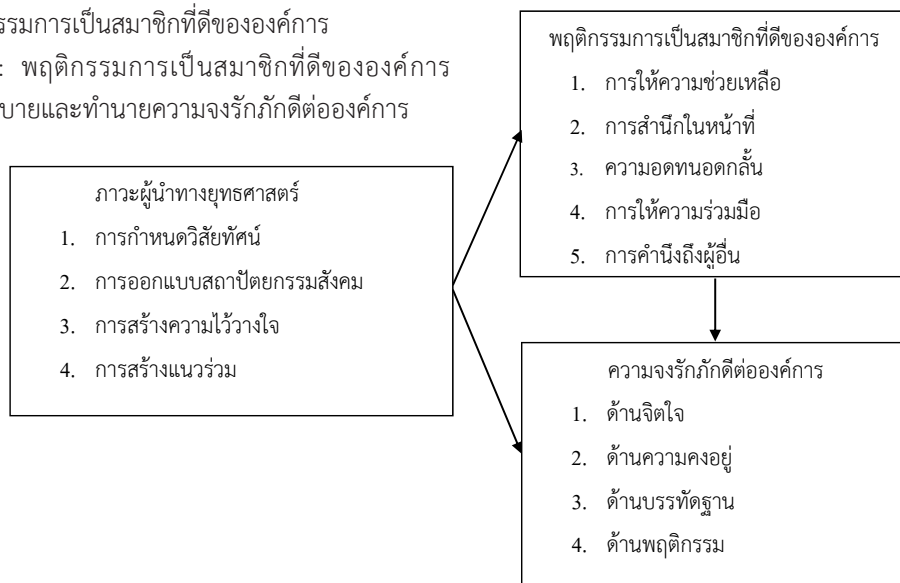
**สมมติฐานในการวิจัย**

H1: ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวก

H2: ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์สามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

H3: ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์สามารถอธิบายและทำนายความจงรักภักดีต่อองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

H4: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถอธิบายและทำนายความจงรักภักดีต่อองค์การ



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

**ขอบเขตการวิจัย**

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership: SL) Behavior พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) กับความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty: OL) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ นายทหารชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังพลของหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,734 นาย โดยทำการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มา ในห้วง มกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2560

**วิธีการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นายทหารชั้นประทวนชั้นยศ สิบตรีไปจนถึงจ่าสิบเอก ซึ่งเป็นกำลังพลของหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในกรุงเทพมหานคร การสุ่มตัวอย่างใช้แบบหลายขั้นตอน โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 325 ชุด และมีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือด้วยคำถามแบบช่วงมาตร 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมด้วยค่าอัลฟา ครอนบาค ได้ 0.950 และทดสอบความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ ได้ 0.957 พฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ 0.962 และความจงรักภักดีต่อองค์การได้ 0.850 และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงกลุ่ม (convergent validity) และความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (composite reliability) ของตัวแบบมาตรวัด พบว่าตัวแบบมาตรวัดภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ (SL) ตัวแบบมาตรวัดการรับรู้ของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) และตัวแบบมาตรวัดความจงรักภักดีต่อองค์การ (OL) มีค่า  $\lambda$  ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าซึ่งแสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงกลุ่ม และมีค่า AVE ( $\rho_v$ ) เท่ากับ 0.768, 0.713 และ 0.727 ตามลำดับ และความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง ( $\rho_c$ ) เท่ากับ 0.929, 0.926 และ 0.910 ตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ PHI ( $\phi$ ) และตัวแบบสมการโครงสร้าง ดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ใช้เกณฑ์ ดังนี้  $\chi^2$  (p value) คือ  $0.05 < p \leq 1.00$  : good fit;  $0.01 \leq p \leq .05$  : acceptable fit;  $\chi^2/df \leq 5.0$ ; RMSEA  $\leq 0.10$ ; 90% CI on RMSEA คือ left boundary of CI  $\leq 0.10$  ; CFI  $\geq 0.90$ ; NNFI (TFI)  $\geq 0.90$ ; และ SRMR  $\leq 0.08$  (Hooper, Coughlan and Mullen, 2008)

สำหรับการตีความความเข้มแข็งของค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรใน R Family สามารถตีความว่า R หมายถึงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (r) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ( $\phi$ ) ค่าสัมประสิทธิ์  $\gamma$  และ  $\beta$  ซึ่งค่า R

มีความสัมพันธ์ต่ำ ปานกลาง สูง และสูงมาก เมื่อมีค่าเท่ากับ 0.10 - 0.35, 0.36 - 0.50, 0.51-0.69 และ 0.70+ ตามลำดับ ส่วน  $R^2$  มีอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำ ปานกลาง สูง และสูงมาก เมื่อมีค่าเท่ากับ 0.01-0.12, 0.13-0.25, 0.26-0.48 และ 0.49+ ตามลำดับ (Leech, Barrett and Morgan, 2005)

## ผลการวิจัย

### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ (SL) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) และความจงรักภักดีต่อองค์การ (OL) ตามตาราง 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.61 – 3.87 เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ตามตาราง 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ (SL) กับ ความจงรักภักดีต่อองค์การ (OL) มีค่าระหว่าง 0.546 – 0.741 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปร ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) กับความจงรักภักดีต่อองค์การ (OL) มีค่าระหว่าง 0.517-0.634 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ (SL) กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) มีค่าระหว่าง 0.615-0.825 และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทุกตัวแปร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	M	SD	SKEW	KUR	
SL	ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์				
SL_VIS	การกำหนดวิสัยทัศน์	3.70	0.67	-0.61	1.32
SL_SAD	การออกแบบสถาปัตยกรรมสังคม	3.76	0.66	-0.58	0.77
SL_BDT	การสร้างควมไว้วางใจ	3.79	0.71	-0.78	0.84
SL_FMA	การสร้างแนวร่วม	3.73	0.71	-0.68	0.59
OCB	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
OCB_AST	การให้ความช่วยเหลือ	3.74	0.75	-0.47	0.13
OCB_REP	การสำนึกในหน้าที่	3.87	0.69	-0.49	0.69
OCB_TLR	ความอดทนอดกลั้น	3.79	0.73	-0.49	0.24
OCB_CPT	การให้ความร่วมมือ	3.81	0.72	-0.37	-0.13
OCB_TAO	การคำนึงถึงผู้อื่น	3.78	0.74	-0.61	0.57
OL	ความจงรักภักดีต่อองค์กร				
OL_MND	ด้านจิตใจ	3.73	0.62	-0.51	0.77
OL_PST	ด้านความคงอยู่	3.61	0.73	-0.63	1.06
OL_NRM	ด้านบรรทัดฐาน	3.79	0.70	-0.47	0.37
OL_BHV	ด้านพฤติกรรม	3.66	0.72	-0.55	0.62

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 SL_VIS	0.847												
2 SL_SAD	0.770**	0.900											
3 SL_BDT	0.690**	0.821**	0.916										
4 SL_FMA	0.680**	0.786**	0.832**	0.921									
5 BH_AST	0.615**	0.714**	0.727**	0.825**	0.857								
6 BH_REP	0.633**	0.749**	0.716**	0.750**	0.728**	0.876							
7 BH_TLR	0.619**	0.751**	0.769**	0.753**	0.718**	0.781**	0.885						
8 BH_CPT	0.567**	0.689**	0.700**	0.707**	0.673**	0.679**	0.727**	0.866					
9 BH_TAO	0.548**	0.672**	0.706**	0.716**	0.668**	0.651**	0.754**	0.783**	0.883				
10 LO_MND	0.750**	0.665**	0.633**	0.622**	0.573**	0.604**	0.621**	0.608**	0.609**	0.740			
11 LO_PST	0.724**	0.669**	0.642**	0.637**	0.578**	0.562**	0.587**	0.562**	0.505**	0.736**	0.793		
12 LO_NRM	0.592**	0.741**	0.612**	0.613**	0.580**	0.597**	0.599**	0.544**	0.517**	0.718**	0.726**	0.814	
13 LO_BHV	0.546**	0.766**	0.696**	0.615**	0.581**	0.618**	0.634**	0.608**	0.601**	0.666**	0.679**	0.741**	0.830

หมายเหตุ:  $n = 325$ , \*\* $p < 0.01$ 

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ (SL) กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (OL) ตามตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ (SL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่

ดีขององค์กร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $SL \leftrightarrow OCB$ ,  $\phi = 0.95$ ,  $p < 0.01$ ) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความจงรักภักดีต่อองค์กร (OL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $SL \leftrightarrow OL$ ,  $\phi = 0.81$ ,  $p < 0.01$ ) ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน

ระดับสูงมากกับความจงรักภักดีต่อองค์กร (OL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (OCB  $\leftrightarrow$  OL,  $\phi = 0.81, p < 0.01$ )

**ตาราง 3** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

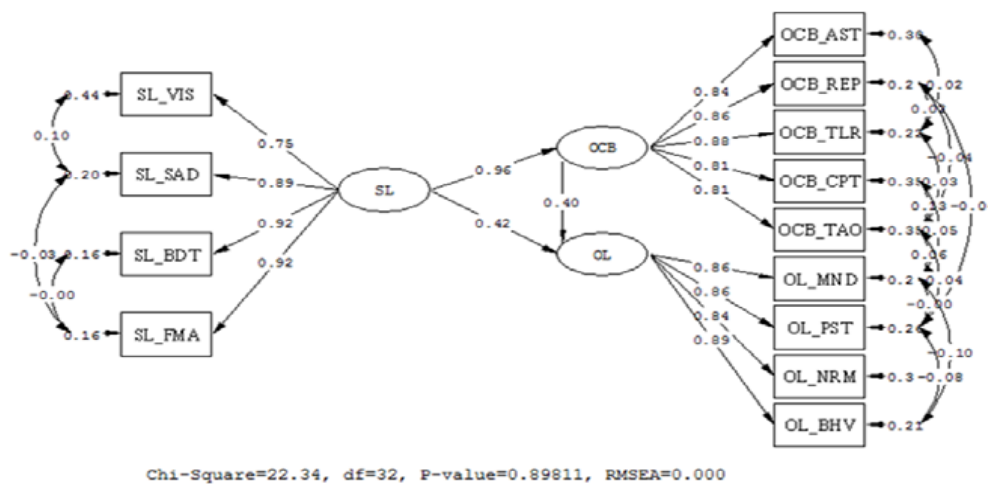
ตัวแปร	SRL	SR	AI
SL	1.000		
OCB	0.95**	1.000	
OL	0.81**	0.81**	1.000

หมายเหตุ:  $n = 325, *p < 0.05, **p < 0.01$

**การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง**

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความภักดีต่อองค์กรตามภาพ 2 ตาราง 4 พบว่าภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ (SL) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญ

( $DE = 0.96, p < 0.01$ ) และมีค่าความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ร้อยละ 0.91 ( $R^2 = 0.91$ ) ในระดับสูงมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



**ภาพ 2** ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความภักดีต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนสังกัดหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในเขตกรุงเทพมหานคร



ตาราง 4 สัมประสิทธิ์ของอิทธิพลโดยรวม (TE) อิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE)

ETA	KSI → ETA	ETA → ETA	DE	IE	TE	R <sup>2</sup>
OL <sup>1</sup>	SL → OL	OCB → OL	0.42**	0.38**	0.80**	
			0.40*		0.40*	0.67
OCB <sup>2</sup>	SL → OCB		0.96**		0.96**	0.91

Goodness of Fit Statistics  
 $\chi^2 = 22.34$ ;  $df = 32$ ;  $\chi^2 / df = 0.698$ , CFI = 1.000, NNFI = 1.000,  
 RMSEA = 0.000 , และ 90% CI for RMSEA = 0.018

หมายเหตุ: \* =  $p < 0.05$ , \*\* =  $p < 0.01$ , 1 และ 2 คือ ตัวแปรที่ถูกทำนาย

ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ (SL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร (OL) อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $DE = 0.42$ ,  $p < 0.01$ ) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร (OL) ผ่านทางปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $IE = 0.38$ ) และมีค่าความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายโดยภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ ร้อยละ 67 ( $= 0.67$ ) ในระดับสูงมาก และเมื่อรวมค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 0.42 กับอิทธิพลทางอ้อม 0.38 จะได้เท่ากับ 0.80 ซึ่งสอดคล้องกับค่า Phi (0.81) แสดงให้เห็นว่า เมื่อมองโดยรวมแล้ว (TE) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ (SL) มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร (OL) อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าปัจจัยภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งทางตรง และทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนั้นพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร (OL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $DE = 0.40$ ,  $p < 0.05$ ) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถทำนายความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนค่าและมีความดีความเหมาะสม  $\chi^2 / df = 0.805$ ; CFI = 1.00 ; NNFI = 1.00; RMSEA = 0.00; 90% CI for RMSEA = .010

## สรุปและข้อเสนอแนะ

### สรุป

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่าความแปรปรวนของ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ถูกอธิบายโดยภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถึงร้อยละ 67 และภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 91 การอธิบายความแปรปรวนทั้งสองกรณีนี้ ถือว่ามีอำนาจในการอธิบายได้ในระดับสูง

ผู้นำทางยุทธศาสตร์จะกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงาน และจะต้องออกแบบสถาปัตยกรรมสังคมของหน่วยงาน รวมถึงการสร้างควมไว้วางใจ และการสร้างแนวร่วมกับผู้ตาม จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยเฉพาะในด้าน ความอดทนอดกลั้นและการสำนึกในหน้าที่ นอกจากนั้นยังมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน สังกัดหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านความคงอยู่ ส่วนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การมีอิทธิพลทางตรงความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความอดทนอดกลั้น การสำนึกในหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือ และการให้ความร่วมมือกับการคำนึงถึงผู้อื่น ตามลำดับ

ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้นำผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับ ศรัณย์รัชต์ สมรรคเสวี และ เกษมชาติ นเรศเสนีย์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำการปฏิรูป ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในธุรกิจขนส่งสินค้า พบการมีอิทธิพลของภาวะผู้นำการปฏิรูปทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาวะผู้นำการปฏิรูปมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### **ข้อเสนอแนะ**

ภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์มีอิทธิพลทางตรงต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนสังกัดหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาด้านภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์แล้ว การสร้างความไว้วางใจและการสร้างแนวร่วม มีน้ำหนักมากที่สุด รองลงมาคือการออกแบบสถาปัตยกรรมสังคม และการกำหนดวิสัยทัศน์

นปอ.สามารถนำผลการวิจัยนี้ ไปเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวน ในเขตกรุงเทพมหานครได้ โดยใช้แนวทางภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์ในด้านการสร้างความไว้วางใจและการสร้างแนวร่วม กับกำลังพลนายทหารชั้นประทวน ให้เข้ามามีส่วนร่วมและมี

ความเข้าใจถึงความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง รวมทั้งการปลูกฝังกำลังพลผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อยกระดับความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น และสุดท้ายผู้นำทางยุทธศาสตร์จะต้องเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยเฉพาะในด้านบรรทัดฐานให้มากขึ้น ด้วยการอบรมปลูกฝังและให้มีการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้กำลังพลมีความเข้าใจ

#### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

(1) ควรมีการขยายขนาดของประชากร เพื่อเป็นการต่อยอดนำความรู้ไปศึกษาหาแนวทางพัฒนากองทัพให้มีประสิทธิภาพ และควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเจาะลึกโดยพิจารณาห้วงเวลาในการเก็บข้อมูลให้เหมาะสมเพราะอาจมีผลต่อผลการวิจัย กล่าวคือในปัจจุบันหน่วยงานทหารมีภารกิจเป็นจำนวนมาก อาจมีเวลาในการตอบแบบสอบถามไม่เต็มที่

(2) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ ของนายทหารชั้นประทวนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นๆ หรือตัวแปรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานมาทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางยกระดับความจงรักภักดีต่อองค์การให้กับกำลังพลในหน่วยงาน

(3) การส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมผลักดันส่งเสริมองค์การ ให้สามารถดำรงอยู่และเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น มีอยู่ด้วยกันหลายแนวทาง หน่วยงานในกองทัพควรมีการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับผลงานด้านการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลือกที่จะพัฒนาองค์การในด้านที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานในกองทัพต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงกลาโหม. (2533). *พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพบก กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2513 (แก้ไขครั้งที่ 9) พ.ศ. 2533.*
- กองทัพบก. (2525). *ประวัติกองทัพบกไทยในรอบ 200 ปี พ.ศ. 2325-2525.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมแผนที่ทหาร.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE Model.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.
- ศรัณย์รัชต์ สมรรคเสวี และ เกษมชาติ นเรศเสนี, (2559). “ภาวะผู้นำการปฏิรูป ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศ : การวิเคราะห์เส้นทาง”. *วารสารสมาคมนักวิจัย.* 21(3), 100-110
- ปวาท ชลศรานนท์ และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, (2559).”ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความรับผิดชอบต่อสังคม และภาพลักษณ์ องค์กรของพนักงาน บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเทอร์เทนเมนท์จำกัด (มหาชน) : การวิเคราะห์เส้นทาง”.*วารสารสมาคมนักวิจัย.* 21(3), 111-122
- ฉัตรฤทัย อินทุโสภณ, (2559). ”อิทธิพลของภาวะผู้นำการปฏิรูป และจิตสาธารณะ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรใน รต.จิตอาสา” .วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หนองบัวลำภู วิชาศึกษาดิถุค และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, (2559).”อิทธิพลของภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า”. *วารสารสมาคมนักวิจัย.* 21(3), 75-84

## References

- Bratton, J., Grint, K., & Nelson, D. L. (2005). *Organizational leadership.* Mason, OH: SouthWestern Publishing.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations.* New York: FreePress.
- Chatrutai Indusobhana, (2016). *The Influence of Transformational Leadership and Public Mind on the Organizational Citizenship Behavior of the Volunteer Reserve Forces.* Master of Business Administration, Major Field: Business Administration. Kasetsart University. (in Thai).
- Cohen, A. (2005)., The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational behavior.* 69 (1): 105-118.
- Davis, K. (1982). *Human Relation and Organization Behavior.* Philippine: Press.
- Dubrin, A. J. (2001). *Leadership: Research Findings, Practice and Skills.* 3<sup>rd</sup> ed. New York:
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevic, and J. H. Donnelly (1997). *Organizations Behavior.* 9<sup>th</sup> ed. Chicago: Irwin.
- Greenberg, J. and R.A. Baron. (1997). *Behavior in organizations (6<sup>th</sup> ed.).* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hersey, P. and K. H. Blanchard. (1998). *Management of Organizational Behavior.* New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Kouzes, J. M., and B. Z. Posner. (1995). *The Leadership Challenge.* 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization : It's Management and Value.* New York: McGraw-Hill Book Company.

- Mackenzie, B. S., M. P. Podsakoff, and R. Fetter. (1991). "Organizational Citizenship Behavioral Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons' performance." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50 (1): 123-150.
- Morrison, E. W. (1994). "Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective". *Academy of Management Journal*. 37 (6): 1543-1567.
- Napapat Viseschoochatkul and Phiphat Nonthanathorn. (2016). The Influence of Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior on Effectiveness of Patient Units as Perceived by Registered Nurses, Pramongkutklao Hospital. *Journal of the Association of Researchers*. 21(3), 75-84 (in Thai).
- Nonthanathorn, Phiphat. (2015). *Operational Leadership: LIFE Model*. (2<sup>nd</sup> ed.). Bangkok: Social Enterprise Leadership Center. (in Thai).
- Organ, D. W. (1987). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Massachusetts: Heath and Company.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- \_\_\_\_\_ and M. Konovsky (1989). "Cognitive vs Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 74; 157-164.
- Porter, L. W., E. E. Lawler, and R. J. Hackman. (1987). *Behavior in Organizations*. 4<sup>th</sup> ed.
- Sarunrat Samakkaseevee and Kasemchart Naressenie. (2016). *The Influence of Transformational Leadership and Public Mind on the Organizational*. *Journal of the Association of Researchers*. 21(3), 100-110 (in Thai).
- Schermerhorn, J.R., J.G. Hunt and R.N. Osborn. (1997). *Organizational Behavior*. (6<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in Organizations*. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.