ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์
Transformational Leadership Affecting Employee Organizational Commitment Buriram Provincial Cultural Office

ภูดิศ ห่วงเนาวกุล[1*] ธัญญรัตน์ พุฑฒิพงษ์ชัยชาญ[2] สถาพร วิชัยรัมย์[3]
Pudis Huangnaowakul[1*] Thanyarat Phuttipongchaichan[2] Sathaporn Wichairam[3]

Received: March 12,2026
Revised: May 15, 2026
Accepted: June 29, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ 3) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ และ 4) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 57 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความ ผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่พบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันองค์กร ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีบทบาทสำคัญ ต่อการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและ ความเข้มแข็งใน การปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความผูกพันองค์กร, บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์

1* นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
E-mail: 670426070005@bru.ac.th
2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the effects of transformational leadership on the organizational commitment employee of Buriram Provincial Cultural Office. 2) the relationship between transformational leadership factors and the organizational commitment employee of Buriram Provincial Cultural Office. 3) the influence of transformational leadership on the organizational commitment employee of Buriram Provincial Cultural Office. and 4) the opinions and suggestions regarding transformational leadership affecting the organizational commitment employee of Buriram Provincial Cultural Office. The research sample consisted of 57 employee of Buriram Provincial Cultural Office. The instrument used for data collection was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistics included Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. The research findings revealed that the overall levels of both transformational leadership and organizational commitment among the employee of Buriram Provincial Cultural Office were at a high level. When considered individual dimensions, all areas were also found to be at a high level. The correlation analysis indicated that transformational leadership had a statistically significant positive relationship with organizational commitment at a moderate level, with inspirational motivation showing the highest correlation. Furthermore, the multiple regression analysis demonstrated that all four dimensions of transformational leadership collectively predicted the organizational commitment of the employee at a statistically significant level of .01. Specifically, inspirational motivation was found to be a factor that had a statistically significant positive influence on organizational commitment. Conversely, idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration did not exhibit any statistically significant influence on organizational commitment. These findings reflect that transformational leadership, particularly in terms of inspirational motivation, plays a vital role in enhancing personnel's organizational commitment, which will subsequently contribute to the efficiency, capability, and long-term strengthening of public sector organizations.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Employee of Buriram Provincial Cultural Office

บทนำ

ในบริบทที่องค์กรต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลงดังตลอดเวลา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง จึงมิใช่เพียงทางเลือก แต่เป็นกลไกหลักที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ เนื่องจากผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าว จะมีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และทัศนคติของบุคลากร ให้ก้าวข้ามความวิตกกังวลไปสู่ความพร้อมในการเผชิญปัญหา โดยอาศัยกระบวนการทางจิตวิทยาและการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์เพื่อโน้มน้าวใจ ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรเกิดความรู้สึก เป็นหนึ่งเดียวกับเป้าหมายขององค์กร อันจะนำไปสู่การยกระดับ ความผูกพันต่อองค์กร

ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน แม้ต้องปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวนเพียงใดก็ตาม (แสงจิตต์ ไต่แสง, 2564 : น. 113)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานที่คอยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รวมถึงการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายและความเป็นปึกแผ่นในระดับภูมิภาค ท่ามกลางบริบทของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีพลวัตสูงจากการจัดงานเทศกาลและรัฐพิธีที่หลากหลายและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โครงสร้างบุคลากร ทั้ง 57 อัตรา ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ จำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม ภาระงานทั้งงานประจำและงานสนับสนุนที่มีปริมาณมากรวมถึงสภาวะที่ต้องตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ส่งผลให้บุคลากรเผชิญกับความเครียดและปัญหาความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมการปรับตัวและยกระดับความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน (อารียา อร่ามแสงเทียน, 2567 : น. 90)

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันองค์กร โดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม การศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นไปที่หน่วยงานด้านการศึกษา หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานด้านสาธารณสุข และองค์กรธุรกิจเป็นหลัก ขณะที่การศึกษาในบริบทของหน่วยงานด้านวัฒนธรรม ซึ่งมีภารกิจเฉพาะด้านการขับเคลื่อนงานศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รวมถึงต้องอาศัยการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วน ยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ที่ยังไม่ปรากฏการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งจะทำให้ได้รับรู้ข้อมูลนำมาปรับปรุงและนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์

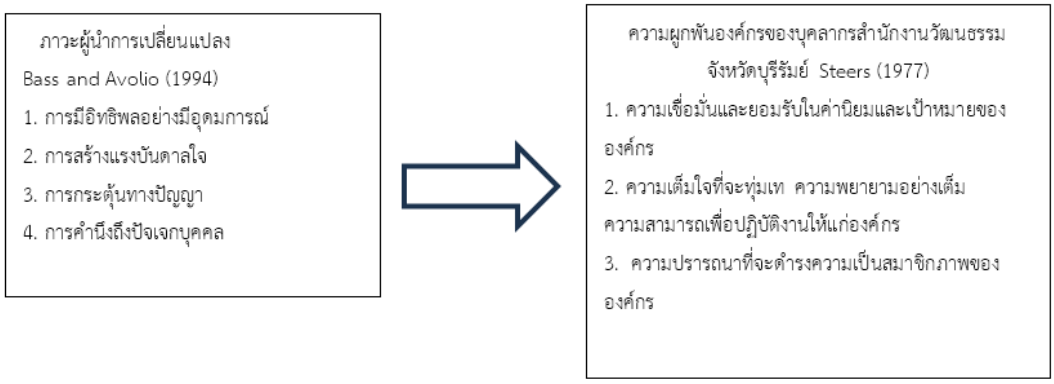
สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม

จังหวัดบุรีรัมย์

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 57 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดไม่มาก จึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร (Census Study)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัย สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 45 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 3 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 57 ชุด และเก็บรวบรวมคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นทำการลงรหัสข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลตามค่าเฉลี่ย ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันองค์กรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. วิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

5.1 สถิติเชิงพรรณนา

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน

1. ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 57 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 54.39 ส่วนด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 35–49 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 สำหรับตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 และเมื่อพิจารณาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5–10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.31, S.D. = .452) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์มีระดับความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\overline{X}$= 4.36, S.D. = .684) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง (r = .603) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) ที่ส่งผลต่อผูกพันองค์กรของบุคลากร (Y) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x	y_1	y_2	y_3	y
x_1	1								
x_2	.649**	1							
x_3	.543**	678**	1						
x_4	.671**	.585**	752**	1					

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x	y_1	y_2	y_3	y
x	.827**	.862**	.870**	.870**	1				
y_1	.462**	.718**	.623**	.503**	.680**	1			
y_2	.330*	.606**	.389**	.417**	.516**	.801**	1		
y_3	.344**	.637**	.426**	.381**	.530**	.844**	.825**	1	
y	.395**	.690**	.497**	.454**	.603**	.928**	.935**	.954**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ร่วมกันในระดับสูง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาอิทธิพลรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่พบอิทธิพลทางสถิติ ที่มีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์หาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	B	SE_b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.994	.667		1.490	.142
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1)	-.235	.208	-.168	-1.127	.265
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2)	.837	.177	.718	4.740	.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x_3)	-.026	.218	-.020	-.119	.906
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (x_4)	.220	.233	.162	.946	.348
R = .701	SE_{est} = 50584			F = 12.592	
R^2 = .492	R^2_{adj} = .453			a = .994	

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์” พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

บุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความเป็นผู้นำ สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ ทองจันทร์ (2559) และสุภาพร พึ่งกัน (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรหรือผู้บริหารองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์มีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของอุดมการณ์ร่วม ยึดมั่นในพันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทั้งยังสะท้อนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ไชยสุระ (2560) และสิดอาไพ เต็มสุลิวัน (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน การสนับสนุนทางอารมณ์ และการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมเผชิญต่ออุปสรรคในการทำงาน ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัฒน์ มาลัยกรอง (2566) และอาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566) ที่พบว่า ด้านการสร้างแรง บันดาลใจอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีการส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และกล้าทดลองแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา องค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวิช ผิวผ่อง (2565) และ ปฐมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์ (2561) ที่พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานตามศักยภาพและความต้องการเฉพาะบุคคล ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) และวีระยุทธ สายบุญ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและพร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ แก้วก่า (2561) และชฎาภรณ์ เพียยุระ (2565) ที่พบว่า ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับในค่านิยม เป้าหมาย และ แนวทางการดำเนินงานขององค์กร โดยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจได้อย่าง เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา บุดดาจันทร์ (2563) และเกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560) ที่พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านนี้อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พร้อมอุทิศแรงกาย แรงใจ และเวลาในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวดล ยาคล้าย (2560) และสอนทะสิด แก้ววิเสด (2561) ที่พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านนี้อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว โดยมองเห็นคุณค่าและโอกาสในการเติบโตไปพร้อมกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) และณดนย์ พุดด้วงเงิน (2565) ที่พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านนี้อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .603$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจ เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความผูกพันองค์กรได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ ชูเพชร (2563) และเสาวลักษณ์ สวัสดีผล (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

4. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมสื่อสารเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและพร้อมมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ส่งผลต่อการเกิดความผูกพันองค์กรในระยะยาวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ดามพ์ประเสริฐกุล (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่พบอิทธิพลทางสถิติที่มีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐที่บุคลากรรับรู้ในระดับใกล้เคียงกัน จึงไม่ส่งผลแตก

ต่างอย่างชัดเจนต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร รวมทั้ง กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่น และความรู้สึกมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายขององค์กรอันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันองค์กรในระยะยาว

1.2 การสร้างขวัญและกำลังใจผ่านการสื่อสารเชิงบวก

หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานใช้การสื่อสารเชิงบวกในการบริหารงาน โดยเน้นการให้กำลังใจ การแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

1.3 การใช้ปัจจัยด้านอื่นเป็นกลไกสนับสนุนการบริหารงาน

แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่า ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีอิทธิพลทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กรในบริบทของการศึกษาครั้งนี้ แต่ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารไม่ควรละเลยปัจจัยดังกล่าว เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนบรรยากาศการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรโดยรวมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การขยายขอบเขตพื้นที่การศึกษา

ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมในภูมิภาคอื่น หรือศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดที่มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างกัน เพื่อทดสอบ ความสอดคล้องของผลการวิจัย และยืนยันอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการสร้าง แรงบันดาลใจในบริบทที่กว้างและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบ พฤติกรรม และกลไกของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถอธิบายมิติทางจิตวิทยาและบริบทเชิงพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างชัดเจน และรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2.3 การศึกษาความแตกต่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ควรมีการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันองค์กรและทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ช่วงวัย ระดับการศึกษา อายุงาน หรือประเภทการจ้างงาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบรูปแบบการบริหารและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับความต้องการและลักษณะเฉพาะของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมในระดับภูมิภาคอื่น หรือทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดที่มีบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อทดสอบความสอดคล้องของผลการวิจัย และยืนยันอิทธิพลของปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจในขอบเขตที่กว้างขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุและรูปแบบการแสดงออกของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในเชิงพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจกลไกทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อบุคลากรได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรและทัศนคติต่อภาวะผู้นำ โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะประเด็นด้านช่วงวัย และประเภทการจ้างงาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กัญญา บุดดาจันทร์. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เกียรติศักดิ์ โมครัตน์. (2560). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้า องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชฎาภรณ์ เพียยุระ. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณดนย์ พุดด้วงเงิน. (2565). *การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร*. มหาวิทยาลัยราชภัสกลนคร.

ทนงศักดิ์ ทองจันทร์. (2559). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทวิช ผิวผ่อง. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนพัฒน์ มาลัยกรอง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ จังหวัดสกลนคร.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นพดล ไชยสุระ. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปฏิมากร ทิพเลิศ. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปฐมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัชรี ดามพ์ประเสริฐกุล. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร.* มหาวิทยาลัยมหิดล.

วสันต์ แก้วก่า. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วีระยุทธ สายบุญ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิวดล ยาคล้าย (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สอนทะสิด แก้ววิเสด (2561). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิดอาไพ เต็มสุลิวัน (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการ และขนส่งแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุภาพร พึ่งกัน (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์การกรณีศึกษาองค์การสวนสัตว์ในพระบรมราชูปถัมภ์.* สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยมหิดล.

เสาวลักษณ์ สวัสดีผล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

แสงจิตต์ ไต่แสง. (2564). *ภาวะผู้นำ.* มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อารียา อร่ามแสงเทียน. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). I*mprovement organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage Publications.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly,* 22(*1*), 46-56.