

อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานและการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
สำนักงานใหญ่

THE INFLUENCE OF THE SUPERVISOR'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THE EMPLOYEES OF THE BANK FOR AGRICULTURE AND
AGRICULTURAL COOPERATIVES HEAD OFFICE

สาลี เฉลียวเกรียงไกร¹
มาเรียม นะมิ²
อัมพล ชูสนุก³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ จำนวน 399 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน (2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (4) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (5) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน (6) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (7) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (8) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และ (9) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร salee_baac@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร mariamnami@gmail.com

³ อาจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ampon.s@bu.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to develop and validate causal relationship model of supervisor's transformational leadership and organizational justice on job satisfaction and the organizational commitment of employees of the bank for agriculture and agricultural cooperatives head office (BAAC) with empirical data. The researchers used quantitative methods which involved empirical research. The instrument of this research was a questionnaire used to collect data from 399 employees from BAAC head office.

It was found that (1) Supervisor's transformational leadership had positive and direct influence on employee's job satisfaction; (2) Supervisor's transformational leadership had positive and direct influence on organizational commitment; (3) Organizational justice in the dimension of distributive justice had positive and direct influence on job satisfaction; (4) Organizational justice in the dimension procedural justice had positive and direct influence on job satisfaction; (5) Organizational justice in the dimension of Interactional justice had not influence on job satisfaction; (6) Organizational justice in the dimension of distributive justice had positive and direct influence on organizational commitment; (7) Organizational justice in the dimension of procedural justice had not influence on organizational commitment; (8) Organizational justice in the dimension of Interactional justice had not influence on organizational commitment and (9) Job satisfaction had positive and direct influence on organizational commitment.

Keywords: Transformational Leadership, Justice Perception, Job Satisfaction, Organizational Commitment

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสำคัญระดับโลก เช่น วิกฤตการณ์ใหม่ของโลกหลายด้านส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัว วิกฤตเศรษฐกิจ และการเงินของโลกที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบในการบริหารจัดการเศรษฐกิจโลกทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน สิ่งแวดล้อม และสังคม ความต้องการพืชพลังงาน สินค้าเกษตร และอาหารมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มประชากรโลก แต่การผลิตพืชอาหารลดลงด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ จากการเปลี่ยนแปลงระดับโลกดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับโลก และภายในประเทศซึ่งมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาส และความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ ภาคเกษตรเป็นแหล่งสร้างรายได้หลักของประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศ และเป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มของภาคอุตสาหกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

ดังนั้น รัฐบาลจึงได้ก่อตั้งธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2509 โดยให้เป็นสถาบันระดับชาติมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งให้ความช่วยเหลือทางการเงินเพื่อส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร หรือการดำเนินงานของเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือสหกรณ์การเกษตร ตลอดจนส่งเสริมให้เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือสหกรณ์การเกษตรสามารถประกอบอาชีพอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องเนื่องในการเกษตร เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวเกษตรกรรวมทั้งให้บริการรับ-ฝากเงิน เช่นเดียวกับธนาคารพาณิชย์ทั่วไปอีกด้วย (ประภาพร คำฟู, 2551) เพื่อให้บรรลุตาม พันธกิจ และวิสัยทัศน์

ของธนาคาร จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหาร และการจัดการทรัพยากร และเนื่องจากทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กรคือ บุคลากรขององค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีคุณภาพจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรในการที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจึงต้องเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน เช่นเดียวกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งเป็นธนาคารของรัฐบาลที่ต้องดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐหลาย ๆ นโยบาย เช่น โครงการรับจำนำข้าว โครงการบัตรสินเชื่อเกษตรกร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเสริมสร้างความผูกพันที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในหลายสายอาชีพ จึงให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งปฏิบัติงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มาเป็นเวลานาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน โดยเฉพาะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ขณะเดียวกันองค์กรจะต้องสร้างการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ ด้านกระบวนการ และด้านการปฏิสัมพันธ์ เมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และมีการรับรู้ถึงความยุติธรรมจากองค์กร จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานแล้วจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน เกี่ยวข้องกับผู้นำที่สามารถบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ทั้งความคิด ความเชื่อ ค่านิยม โลกทัศน์ต่าง ๆ และนำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้องค์กรดีขึ้นหรือทำเพื่อองค์กรมากขึ้น (Bass & Avolio, 1995)

ความพึงพอใจในงาน เกี่ยวข้องกับการวัดภาพรวมของระดับที่พนักงานได้รับความพึงพอใจ และมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ (Hackman & Oldham, 1975) จากการศึกษาในอดีตพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน (Braun, Peus, Weisweiler, & Frey, 2013)

ความผูกพันต่อองค์กร มาจากเหตุผลสำคัญ 3 ประการคือ (1) ความผูกพันทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันทางด้านอารมณ์ของพนักงานที่ยึดติดกับองค์กร ความเป็นตัวตนที่ยึดติดกับองค์กร และการมีส่วนร่วมอยู่ในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันทางด้านอารมณ์ต่อองค์กรจะยังคงทำงาน

อยู่กับองค์การต่อไปก็เพราะว่าพวกเขาต้องการที่จะทำ (2) ความผูกพันทางบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องอยู่ตามภาวะผูกพัน หน้าที่ หรือความรับผิดชอบทางศีลธรรมต่อองค์การ ความมุ่งมั่นในกฎเกณฑ์ เพราะรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่กับองค์การต่อไป และ (3) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันแบบต่อเนื่องของพนักงาน โดยตระหนักถึงการรับรู้ถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานและความเสียหายที่เกิดขึ้นขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันแบบต่อเนื่องจะคงอยู่กับองค์การ เพราะความรู้สึกว่าจำเป็นต้องอยู่ต่อไป (Meyer & Allen, 1991) จากการศึกษาในอดีตพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (Kim & Kim, 2014)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เกี่ยวข้องกับการรับรู้บทบาทของความเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับวิธีที่สมาชิกในองค์การตรวจสอบว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ (1) ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ หมายถึง การรับรู้ถึงการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในเรื่องตารางการทำงาน ระดับของค่าตอบแทน ภาระของงาน รางวัล และหน้าที่รับผิดชอบในงาน (2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง การรับรู้ถึงการได้รับการปฏิบัติโดยไม่มีอคติ เอาใจใส่ การให้ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารตลอดจนความคิดที่สอดคล้อง และความคิดที่ขัดแย้งอย่างเป็นธรรม และ (3) ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ถึงการปฏิบัติในเรื่องการพิจารณา การให้ความเคารพนับถือ ความอ่อนไหวจริยธรรม และข้อวิตกกังวลอย่างเป็นธรรม (Greenberg & Baron, 2003) จากการศึกษาในอดีตพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (Dundar, & Tabancali, 2012) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (สุวิมล สุริยวงศ์, 2554; Lotfi & Pour, 2013) และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (Alniacik, Alniacik, Erat, & Akcin, 2013)

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยบนพื้นฐานงานวิจัยและทฤษฎี ดังกล่าวประกอบด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม คือ (1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน (2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (3) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง (4) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรตาม กรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1

จากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยพัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในรูปโมเดลลิสเรล หรือโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL or Linear structural relationship model) แบบมีตัวแปรแฝง (Latent variables) โดยนำเสนอโมเดลลิสเรลรายละเอียดที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน (TFL) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ (DIJ) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (INJ) เป็นตัวแปรแฝงภายนอก ความพึงพอใจในงาน (JOS) และความผูกพันต่อองค์การ (COM) เป็นตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ และตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน (TFL) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 ด้าน ได้แก่ ความมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ (ทัศนคติ) (IIA) ความมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ (พฤติกรรม) (IIB) การมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (INC) การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (INM) และการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (INS) (2) ความผูกพันต่อองค์การ (COM) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 2 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางด้านอารมณ์ (AFC) และความผูกพันด้วยกฎเกณฑ์ (NOC) ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยทั้งสิ้น 9 สมมติฐาน จากการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน (Cetin, Karabay, & Efe, 2012; Munir, Rahman, Malik, & Ma'amor, 2012)

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Kim, & Kim, 2014; Selamat, Nordin, & Adnan, 2013)

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (Dundar, & Tabancali, 2012; Zeinabadi, & Salehi, 2011)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (Nadiri, & Tanova, 2010; Sieger, Bernhard, & Frey, 2011)

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (Sieger, Bernhard, & Frey, 2011; Zainalipour, Fini, & Mirkamali, 2010)

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Sieger, Bernhard, & Frey, 2011; Zeinabadi, & Salehi, 2011)

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Sieger, Bernhard, & Frey, 2011; Zeinabadi, & Salehi, 2011)

สมมติฐานที่ 8 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Sieger, Bernhard, & Frey, 2011; Zeinabadi, & Salehi, 2011)

สมมติฐานที่ 9 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Aghdasi, Kiamanesh, & Ebrahim, 2011; Armutlulu, & Noyan, 2011; Katsikea, Theodosiou, Perdakis, & Kehagias, 2011)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทำการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical research) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาเดียว (Cross-sectional design) และใช้ข้อมูลของพนักงานแต่ละคนเป็นหน่วยวิเคราะห์

ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ จำนวน 2,085 คน (ที่มา: ระบบฐานข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2557) การเลือกตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากจำนวนประชากรข้างต้น โดยการกำหนดตัวอย่างในการวิจัยใช้หลักการคำนวณของ Nunnally (1978) แนะนำว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยวิธีประมาณค่าแบบ Maximum Likelihood ควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ จากการประเมินจำนวนตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวิจัยนี้ เท่ากับ 31 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างของการวิจัยนี้ควรมีอย่างน้อยเท่ากับ $31 \times 10 = 310$ ตัวอย่าง ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 520 ชุด เนื่องจากงานวิจัยในอดีตพบว่า มีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามอยู่ที่ 60% ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 399 ชุด อัตราในการตอบกลับคิดเป็น 76.73%

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ซึ่งแบบสอบถามเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นจากการสำรวจวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานปรับใช้จาก Bass and Avolio (1995) ส่วนที่ 3 แบบการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ปรับใช้จาก Usmani and Jamal (2013) ส่วนที่ 4 แบบการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ปรับใช้จาก Hackman and Oldham (1975) ส่วนที่ 5 แบบการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปรับใช้จาก Meyer and Allen (1991)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index-IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 มีค่าความตรงผ่านเกณฑ์สามารถนำไปทดสอบก่อนใช้งานได้ นอกจากนี้ยังได้ทำการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง ($n = 42$) และข้อมูลที่เก็บจริงของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ($n = 399$) ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่า Corrected Item-Total Correlation มากกว่า 0.30 (Field, 2005) และตัวแปรทุกตัวมีค่าความเที่ยงมากกว่า 0.70 (Hair, et al., 2006) ผู้วิจัยจึงไม่ได้ตัดข้อคำถามใด ๆ ออกจากการวัดตัวแปรแฝง ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงแสดงดังตารางที่ 1

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized factor loading) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่าคือ แต่ละตัวแปรสังเกตได้ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ตั้งแต่ 0.5 ตัวแปรแฝงต้องมีค่า Average Variance Extracted: AVE ตั้งแต่ 0.5 และค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของแต่ละตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 (Hair, et al., 2006, 2010) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังตารางที่ 1

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สถิติพหุตัวแปรโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model) เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของสถิติพหุตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง อันได้แก่ (1) การแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality) (2) ความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) และ (3) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (Linearity) (Hair, et al., 2010) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อมูลของตัวแปรทั้งหมดเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

ผลการวิจัย

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 399 ราย ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงาน 4-7 มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 1-5 ปี และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 1-5 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แสดงดังตารางที่ 2

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.189 (2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.322 (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.328 (4) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.564 (5) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.289 (6) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.248 (7) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.723 (8) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.334 และ (9) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.613

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีโดยมีค่า ไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 122.230 ที่องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 150 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.815 ค่าความน่าจะเป็น (p -value) มีค่าเท่ากับ 0.952 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.016 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.980 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.938 และค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000

เมื่อพิจารณาค่า R^2 พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOS) ถูกอธิบายด้วยตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน (TFL) ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ (DIU) ตัวแปร

การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) และตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (INJ) ได้ร้อยละ 54.00 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การถูกอธิบายด้วยตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน (TFL) ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ (DIJ) ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (INJ) และตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOS) ได้ร้อยละ 36.10 ดังแสดงในภาพที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล โดยแบ่งกลุ่มการอภิปรายออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ การอภิปรายผลสำหรับผลการทดสอบสมมติฐานที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และการอภิปรายผลสำหรับผลการทดสอบสมมติฐานที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การอภิปรายผลสำหรับผลการทดสอบสมมติฐานที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.613 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Katsikea, Theodosiou, Perdakis, and Kehagias (2011) ศึกษาผลกระทบของการจัดโครงสร้างองค์การ และลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งออก ความพึงพอใจในงานของผู้จัดการ และความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และเป็นไปตามทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1975) กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับการที่พนักงานมีความรู้สึกที่เป็นบวกต่องานที่ทำ เกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ทำงานในองค์การอย่างมีความสุข และเมื่อพนักงานทำงานในองค์การอย่างมีความสุขมักไม่คิดจะลาออกจากงานที่กำลังทำอยู่ ส่งผลให้ไม่คิดจะลาออกจากองค์การแม้ว่าจะมีโอกาสที่ดีกว่านี้ และรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ นั่นคือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง ทำให้สามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย

การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.564 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sieger, Bernhard and Frey (2011) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ไม่ใช่ครอบครัว: การตรวจสอบการรับรู้บทบาทของความยุติธรรมและความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ และเป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1965) กล่าวคือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ เกี่ยวข้องกับการที่พนักงานได้รับการพิจารณาผลงานจากหัวหน้างานโดยไม่มีอคติ ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ทำเป็นอย่างมาก การที่หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่ที่ทำงานในตำแหน่งงานเดียวกันมีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานได้รับความยุติธรรมด้านกระบวนการที่สูงขึ้นก็จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานในระดับที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.328 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nadiri and Tanova (2010) ศึกษาการตรวจสอบบทบาทของความยุติธรรม ในความตั้งใจที่

ผลประกอบการพึงพอใจในงาน,และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในอุตสาหกรรมบริการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1965) กล่าวคือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ เกี่ยวข้องกับการที่พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในเรื่องการจัดสรรภาระงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานไม่คิดจะลาออกจากงานที่กำลังทำอยู่ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และได้รับการจัดสรรรางวัลอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.322 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim and Kim (2014) ศึกษายุทธศาสตร์บูรณาการ, ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์การในองค์การที่มีความแตกแยกของเกาหลี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และเป็นไปตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1995) กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานเกี่ยวข้องกับการที่หัวหน้างานเน้นความสำคัญของการมีสำนึกในภารกิจที่ต้องกระทำร่วมกันกับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การที่หัวหน้างานมีการสอนงาน ฝึกฝนงานให้พนักงาน และช่วยให้พนักงานมีการพัฒนาจุดแข็งของตนเอง ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในการทำงานให้กับองค์การ การที่หัวหน้างานมีการจูงใจให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจให้เห็นความสำคัญแก่ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่ปัญหาขององค์การคือ ปัญหาของเขาด้วยทำให้เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานรับรู้ และสัมผัสถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย

การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.248 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Heponiemi et al. (2011) ศึกษาผลกระทบของความเป็นเจ้าของในระดับพนักงาน และความยุติธรรมในองค์การพยาบาล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ และเป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1965) กล่าวคือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ เกี่ยวข้องกับการที่พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในเรื่องการจัดสรรภาระงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในการทำงานกับองค์การ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และได้รับการจัดสรรรางวัลอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่องค์การมีบุญคุณต่อเขา ทำให้สามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.189 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Munir, Rahman, Malik, and Ma'amor (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพหัวหน้างานและความพึงพอใจในงานในหมู่พนักงานวิชาการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นไปตามทฤษฎี ของ Bass and Avolio (1995)

กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานเกี่ยวข้องกับการที่หัวหน้างานมีการแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำอยู่ การที่หัวหน้างานทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้มาร่วมงานกับเขา ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ทำเป็นอย่าง มาก และไม่คิดจะลาออกจากงาน ทำให้สามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานรับรู้ และสัมผัสถึงภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย

2. การอภิปรายผลสำหรับผลการทดสอบสมมติฐานที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sareshkeh et al. (2012) ศึกษาผลกระทบของการรับรู้เกี่ยวกับความ ยุติธรรมขององค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ: ในมุมมองของสหภาพกีฬาของอิหร่าน ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

โดยสรุป ผลการวิจัยผู้วิจัยเสนอแนะให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน ใหญ่ ส่งเสริมให้หัวหน้างานของธนาคารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมโดยเน้นความยุติธรรม ด้านกระบวนการ และด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน โดยใช้วิธีการฝึกอบรม (Training) หรือรับการฝึกสอนในระดับตัวต่อตัว (Coaching) หรือใช้ผู้ให้คำปรึกษา หรือพี่เลี้ยง (Mentoring) ดังต่อไปนี้

1. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ควรมุ่งเน้นให้หัวหน้างานปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่มีอคติ เอาใจใส่ การให้ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร ตลอดจนความคิดที่สอดคล้อง และความคิดที่ขัดแย้งอย่างเป็น ธรรม มีการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และสมบูรณ์ก่อนการ ตัดสินใจในการทำงาน มีการชี้แจง และให้ข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อผู้ปฏิบัติงานร้องขอ และพนักงานทุกคนได้มีโอกาส ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานอย่างสอดคล้องเท่าเทียมกัน

2. ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ ควรมุ่งเน้นการจัดสรรตารางในการปฏิบัติหน้าที่ การจัดสรรภาระงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การพิจารณาการให้รางวัลจากการปฏิบัติงาน ให้มี ความเป็นธรรมสอดคล้องเท่าเทียมกันทุกคน

3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน ควรมุ่งเน้นพัฒนาหัวหน้างานให้มีภาวะความเป็น ผู้นำทั้ง 5 มิติคือ

3.1 มิติการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ (ทัศนคติ) หรือคุณสมบัติการมีบารมี หัวหน้างานของ ธนาคารต้องแสดงออกถึงการมุ่งประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้ผู้อื่นเกิดความเคารพ แสดง อำนาจ และความมั่นใจให้ปรากฏ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจที่ได้มาร่วมงานด้วย

3.2 มิติการมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ (พฤติกรรม) หัวหน้างานของธนาคารต้องเป็นต้นแบบที่ ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงมาตรฐานทางศีลธรรม และจรรยาบรรณที่สูงส่ง ต้องสร้างอิทธิพลต่อแนวความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องค่านิยม และความเชื่อ แสดงให้เห็นถึง ความสำคัญของการมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์การ เน้นความสำคัญของการมีความเข้าใจร่วมกันใน ภารกิจที่ต้องกระทำของผู้นำ

3.3 มิติการมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หัวหน้างานของธนาคาร ควรแสดงออกให้เห็นถึงความใส่ใจต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สามารถจดจำเรื่องราวสำคัญ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนได้ดี หัวหน้างานต้องมีเวลาในการสอนงาน และฝึกฝนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

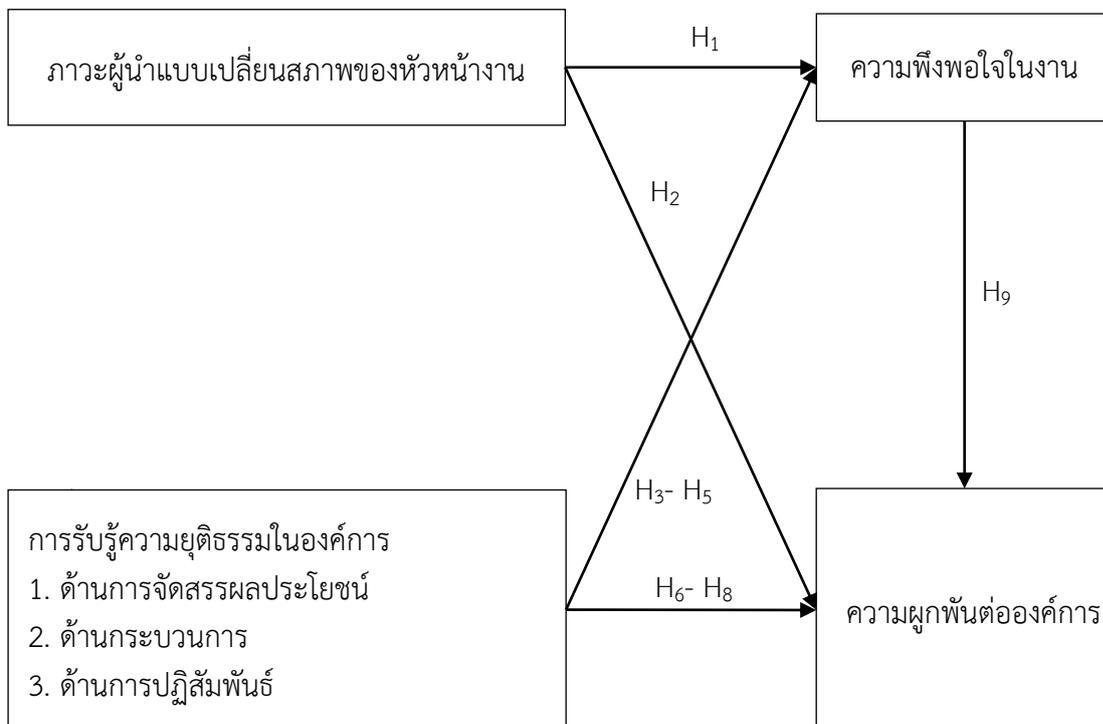
3.4 มิติการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ หัวหน้างานของธนาคาร ควรแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงคุณค่า ความหมาย และความสำคัญของงานที่เขาทำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงความคาดหวังที่สูงขึ้น มีความสามารถในการเร่งรีบ และบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างความรู้สึกที่เข้มแข็งของการผสมผสานวัตถุประสงค์ และความต้องการของปัจเจกบุคคล และองค์การเข้าด้วยกัน

3.5 มิติการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา หัวหน้างานของธนาคารควรแสดงออกถึงการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้กำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมในเรื่องของควมมีเหตุผล และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

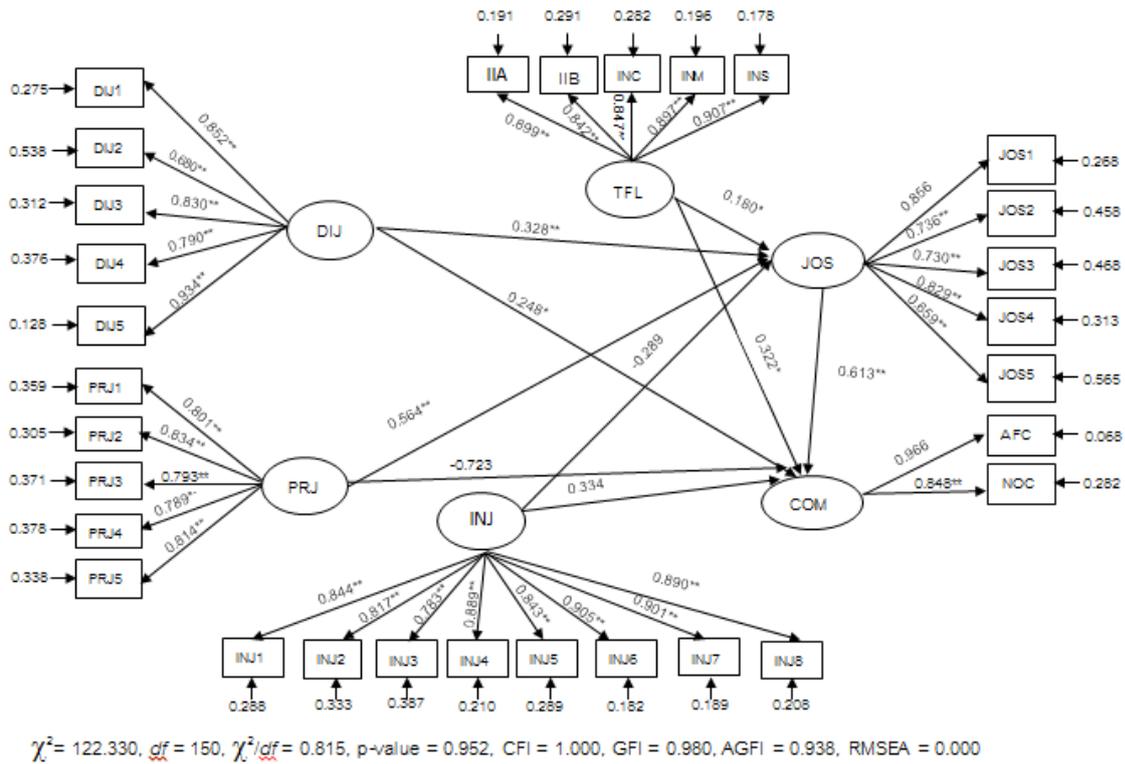
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จำนวน 6 สมมติฐาน จาก 9 สมมติฐาน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ควรทำการวิจัยซ้ำโดยใช้กรอบแนวคิดเดียวกันนี้กับพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรให้ครอบคลุมทั่วทุกภาคของประเทศ และนำมาเปรียบเทียบซึ่งกันและกันเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัย

2. ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมจากกรอบแนวคิดในงานวิจัยนี้ อาทิเช่น ภาวะของผู้นำแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน ความพึงพอใจในโครงสร้างขององค์การของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่ถือใช้อยู่ในปัจจุบัน และปัจจัยเสริมอื่น ๆ ที่นอกเหนือที่ระบุไว้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปร	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Construct Reliability (CR)
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างาน (TFL)	.939	0.879	0.973
มิติตามมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ (ทัศนคติ) (IIA)	.817	0.640	0.841
มิติตามมีอิทธิพลในเชิงอุดมการณ์ (พฤติกรรม) (IIB)	.829	0.565	0.834
มิติตามมุ่งปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (INC)	.782	0.582	0.806
มิติตามมุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (INM)	.910	0.582	0.806
มิติตามกระตุ้นให้เกิดปัญญา (INS)	.938	0.830	0.951
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์ (DIJ)	.916	0.685	0.915
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ)	.920	0.699	0.920
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (INJ)	.952	0.686	0.946
ความพึงพอใจในงาน (JOS)	.879	0.575	0.948
ความผูกพันต่อองค์กร (COM)	.901	0.957	0.978
มิติตามผูกพันทางด้านอารมณ์ความรู้สึก(AFC)	.909	0.704	0.922
มิติตามผูกพันทางบรรทัดฐาน(NOC)	.880	0.574	0.870

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H ₁	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (t-value=2.027, Path coefficient=0.180)
H ₂	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (t-value=2.002 Path coefficient=0.322)
H ₃	การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (t-value=4.027, Path coefficient=0.328)
H ₄	การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (t-value=1.969, Path coefficient=0.248)
H ₅	การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (t-value=2.377, Path coefficient=0.564)
H ₆	การรับรู้ ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (t-value=-1.352, Path coefficient=-0.723)
H ₇	การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (t-value=-1.538, Path coefficient=-0.289)
H ₈	การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (t-value=0.821, Path coefficient=0.334)
H ₉	ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (t-value=4.162, Path coefficient=0.613)

เอกสารอ้างอิง

- ประภาพร คำฟู. (2551). ความผูกพันต่อองค์การพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11. สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/SummaryPlan11_thai.pdf
- สุวิมล สุรีย์วงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ความผูกพันขององค์การ และการรับรู้พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน: กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic.
- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., & Ebrahim, A. N. (2011). Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965-1976.
- Alniacik, E., Alniacik, Ü., Erat, S., & Akcin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.

- Armutlulu, I. H., & Noyan, F. (2011). A multilevel model of organizational commitment. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **30**, 2139-2143.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). **The multifactor leadership questionnaire-5x short form**. Redwood: Mind Garden.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. **The Leadership Quarterly**, **24**(1), 270-283.
- Cetin, M., Karabay, M. E., & Efe, M. N. (2012). The effects of leadership styles and the communication competency of bank managers on the employee's job satisfaction: The case of Turkish banks. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **58**, 227-235.
- Dundar, T., & Tabançali, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **46**, 5777-5781.
- Field, A. (2005). **Discovering statistics using SPSS** (2nd Ed.). London: Sage Publications.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). **Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work** (9th Ed.). Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. **Journal of Abnormal and Social Psychology**, **60**, 159-170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate data analysis** (6th Ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis** (7th Ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Kouvonen, A., Kuusio, H., Noro, A., Finne-Soveri, H., et al. (2011). The effects of ownership, staffing level and organisational justice on nurse commitment, involvement, and satisfaction: A questionnaire study. **International Journal of Nursing Studies**, **48**(12), 1551-1561.
- Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdakis, N., & Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. **Journal of World Business**, **46**(2), 221-233.
- Kim, S.-g., & Kim, J. (2014). Integration strategy, transformational leadership and organizational commitment in Korea's corporate split-offs. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **109**, 1353-1364.
- Lotfi, M. H., & Pour, M. S. (2013). The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Tehran Payame Noor University. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **93**, 2073-2079.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, **1**(1), 61-89.

- Munir, R. I. S., Rahman, R. A., Malik, A. M. A., & Ma'amor, H. (2012). Relationship between transformational leadership and employees' job satisfaction among the academic staff. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **65**, 885-890.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. **International Journal of Hospitality Management**, **29**(1), 33-41.
- Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric theory** (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sareshkeh, S. K., Ghaziani, F. G., & Tayebi, S. M. (2012). Impact of organizational justice perception on job satisfaction and organizational commitment: The Iranian sports federation perspective. **Annals of Biological Research**, **3**(8), 4229-4238.
- Selamat, N., Nordin, N., & Adnan, A. A. (2013). Rekindle teacher's organizational commitment: The effect of transformational leadership behavior. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **90**, 566-574.
- Sieger, P., Bernhard, F., & Frey, U. (2011). Affective commitment and job satisfaction among non-family employees: Investigating the roles of justice perceptions and psychological ownership. **Journal of Family Business Strategy**, **2**(2), 78-89.
- Tugba, D., & Tabancali, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **46**, 5777-5781.
- Usmani, S., & Jamal, S. (2013). Impact of distributive justice, procedural justice, interactional justice, temporal justice, spatial justice on job satisfaction of banking employees. **Society of Interdisciplinary Business Research**, **2**(1), 351-383.
- Zainalipour, H., Fini, A. A. S., & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **5**, 1986-1990.
- Zeinabadi, H. & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, **29**, 1472-1481.