

โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กร การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย

The Causal model of Transformational Leadership Organizational  
Citizenship Behavior Teamwork and Job Satisfaction Affecting  
Organizational Commitment of Professional Muay Thai Athletes in  
Muay Thai Camp Business

รุ่งโรจน์ รุ่งโรจน์วาทการ<sup>1</sup> พงศ์วัช จันทบุลย์<sup>2</sup> ณัฐพร ฉายประเสริฐ<sup>3</sup>

Rungroj Rungrojvatakarn<sup>1</sup> Phongthawach Chanthabul<sup>2</sup> Natthaphorn Chaiprasert<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย 3) สร้างโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย โดยการผสมผสานวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ นักกีฬามวยไทยอาชีพ ผู้ฝึกสอน และผู้บริหาร จากค่ายมวยไทยในเขตกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ รวม 272 แห่ง สุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

E-Mail : [rungroj@ubsl.co.th](mailto:rungroj@ubsl.co.th)

PhD student, Doctor of Business Administration Program, Faculty of Business Administration Krirk University

<sup>2</sup> ดร.อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

Dr, Lecturer for the Doctor of Business Administration Program Faculty of Business Administration Krirk University

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

Assistant Professor Dr., Lecturer for the Doctor of Business Administration Program Faculty of Business Administration Krirk University

### ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย อยู่ในระดับมาก

2. อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย สามารถทำนายผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย ดัชนีความกลมกลืน ดังนี้  $\chi^2 = 100.209$ ,  $\chi^2/df = 1.222$ , p-value = .084, GFI = .971, AGFI = .945, CFI = .996, RMSEA = .024, SRMR = .006 โมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น ชื่อว่า IASIC Model (I= Individualized, A= Altruism S= Support, I= Intrinsic and C= Continuance)

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, การทำงานเป็นทีม, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

### Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of transformational leadership, organizational citizenship behavior, teamwork, and job satisfaction affecting organizational commitment of professional Muay Thai athletes in Muay Thai camp business 2) study the influence of causal factors affecting organizational commitment of professional Muay Thai athletes in Muay Thai camp business, and 3) create a causal model of transformational leadership, organizational citizenship behavior, teamwork, and job satisfaction affecting organizational commitment of professional Muay Thai athletes in Muay Thai camp business by using both quantitative and qualitative research methodologies. The population was professional Muay Thai athletes the trainer and manager from 272 Muay Thai camps in Bangkok, selected by systematic sampling followed by a simple random sampling of 400 people. Statistical software package was used for data analysis. For qualitative research, in-depth interviews with 6 experts were exploited. Data were analyzed by content analysis. Research tools

consisted of 1) questionnaire and 2) interview form. Statistics used in data analysis were mean and analysis of structural equation modeling.

The results were as follows:

1. The level of organizational citizenship behavior, transformational leadership, teamwork, job satisfaction and organizational commitment of professional Muay Thai athletes in Muay Thai camp business was at a high level.

2. The influence of causal factors affecting organizational commitment of professional Muay Thai athletes in Muay Thai camp business was able to predict the transformational leadership affecting organizational commitment through organizational citizenship behavior, teamwork, and job satisfaction of 71 percent with a statistical significance at the .05 level.

3. The Causal Model of transformational leadership organizational citizenship behavior, teamwork, and job satisfaction affected Organizational Commitment of Professional Muay Thai athletes in Muay Thai camp business. The validity of the model was indicated by :  $\chi^2 = 100.209$ ,  $\chi^2/df = 1.222$ , p-value = .084, GFI = .971, AGFI = .945, CFI = .996, RMSEA = .024, SRMR = .006. The new model developed is called IASIC Model (I= Individualized, A= Altruism S= Support, I= Intrinsic and C= Continuance).

**Keywords:** Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Teamwork, Job Satisfaction, Organizational commitment

## บทนำ

การกีฬาถือเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งในการดำเนินชีวิตของประชากรทั่วโลกมาเป็นเวลานาน มีพัฒนาการหลากหลายมิติและมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลายประเทศใช้การกีฬาเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ทางสังคมและความมั่นคงของมนุษย์สร้างความรักความสามัคคี ใช้นโยบายการผลักดันการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ในการพัฒนาการกีฬาให้สามารถสร้างประชาชนที่มีคุณภาพ และการส่งเสริมการกีฬาประจำชาติ เช่น มวยไทย นอกจากนี้ความสำเร็จด้านการกีฬาของประเทศสามารถเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม จากแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2560-2564) (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) มวยไทยจึงเป็นกีฬาอีกชนิดหนึ่งที่มีความนิยมเป็นอย่างสูงและเป็นที่รู้จักไปทั่วโลกในปัจจุบันและเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของคนไทยที่สืบทอดกันมายาวนาน เป็นกีฬาที่ใช้ต่อสู้ป้องกันตัวและกีฬาอาชีพ (Chelladurai, 1994) กีฬามวยไทยเป็นอาชีพสร้างรายได้ และได้รับความนิยม

แพร่หลายทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และมีความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ จึงทำให้ค่ายมวยไทยเกิดการแข่งขันและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อแข่งขันในเชิงธุรกิจ (เตชิตา ไชยอ่อน, 2557) แต่โดยบริบททั่วไปพบว่าการบริหารค่ายมวยไทยยังมีปัญหาอีกหลายด้าน อีกทั้งยังขาดทิศทางการบริหารอย่างมืออาชีพในการสร้างนักกีฬามวยไทยที่มีความเป็นผู้นำ มีความเป็นสมาชิกที่ดีของค่ายมวย มีการทำงานเป็นทีม มีความพึงพอใจในการเป็นนักมวยไทย และความรักความผูกพันต่อค่ายมวย ผู้บริหารค่ายมวยไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อรองรับความท้าทายในวิกฤตการณ์และโอกาสทางธุรกิจในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบปัจจัยของนักกีฬามวยไทย ดังนี้คือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) กระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านแรงจูงใจและศีลธรรมให้สูงขึ้น ซึ่งพลังอำนาจที่ถูกยกขึ้นโดยภาวะผู้นำนี้จะสามารถดำเนินการ ทำให้จุดประสงค์ที่วางไว้อย่างชัดเจนประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวังไว้ (Burns, 1978)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ให้ปฏิบัติ ไม่เกี่ยวข้องกับการจ่ายผลตอบแทน และการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน แต่เป็นการแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นด้วยความสมัครใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (Robbins, 2001)

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) บุคคลในทีมจะต้องทำงานร่วมกัน โดยทุกคนในทีมจะต้องทุ่มความคิด และแรงกายในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร เพราะการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลองค์กร (Saari & Judge, 2004)

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือทัศนคติทั่วไปต่องานของคนๆ หนึ่งคือความแตกต่างระหว่างจำนวนเงินรางวัลที่พนักงานได้รับและจำนวนเงินที่พนักงานคาดว่าจะได้รับ (Robbins, 2002) ซึ่งนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีสำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้นหากบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่องานมากเท่าไรโอกาสที่บุคลากรเหล่านั้นจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วยซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กร ทำให้ธุรกิจนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูงและรวดเร็ว และหากมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการทำงานที่ราบรื่นของธุรกิจ (Robbins, 2009)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละคนตามการรับรู้เป้าหมายขององค์กร (Allen & Meyer, 1990; Singh & Gupta, 2015) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลสูง และมีแนวโน้มที่มีแรงจูงใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีสามมิติคือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อเนื่อง (Liou, 2008)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย ด้วยเหตุที่ธุรกิจค่ายมวยไทย เป็นธุรกิจที่กำลังเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีความโดดเด่นและมีจุดขาย มีความเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นไทย เป็นมรดกทางวัฒนธรรมของคนไทย สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้อย่างมหาศาล และยังช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวในเชิงกีฬา ร่วมเรียน ฝึกซ้อมและเข้าแข่งขันกับต้นแบบมวยไทยโดยตรง เพื่อผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมอันจะเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดรูปแบบความผูกพันต่อองค์การของนักกีฬามวยไทยอาชีพและต่อธุรกิจค่ายมวยไทย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการพัฒนาและขับเคลื่อนธุรกิจค่ายมวยไทยและธุรกิจคล้ายคลึงกันให้กับประเทศไทยให้สู่ระดับสากลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย
3. เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย

### สมมติฐานการวิจัย

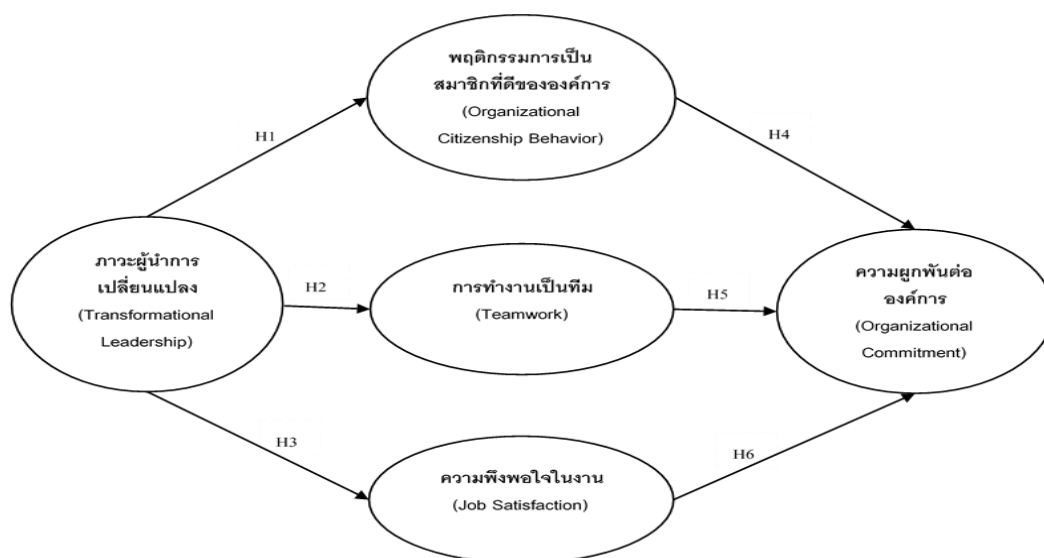
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีม
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ
5. การทำงานเป็นทีมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ
6. ความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย สร้างโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ จากธุรกิจค่ายมวยไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร ระยะเวลา การดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ.2563 ถึง มิถุนายน พ.ศ.2565

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) การวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้ คือ นักกีฬามวยไทยอาชีพ ผู้ฝึกสอน ผู้บริหาร ค่าย ที่สังกัดค่ายมวยไทยที่ได้ขึ้นทะเบียนค่ายมวยไทยกับสมาคมมวยไทยอาชีพแห่งประเทศไทย ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 848 แห่ง (สมาคมมวยไทยอาชีพแห่งประเทศไทย, 2565) ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างคือนักกีฬามวยไทย ผู้ฝึกสอน ผู้บริหารค่าย จำนวน 400 คน ที่ได้มาจากค่ายมวยไทย จำนวน 272 แห่ง คำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Sampling) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวย ไทย คำนวณขนาดตัวอย่างตามเทคนิคการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM – Structural Equation Modeling) หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตัวอย่างของการวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้าง เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood ในการวิเคราะห์สถิติ ประเภทสมการโครงสร้างควรกำหนดตัวอย่างประมาณ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกต และจำนวน ตัวอย่างมีขนาดใหญ่ (Hair; et al. 2010) การศึกษาค้างนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น จำนวน 17 ตัวแปร สังเกตได้ ( $17 \times 20 = 340$ ) ได้ทั้งสิ้น เท่ากับ 340 คน และเพื่อป้องกันการส่งแบบสอบถามคืนอัตราต่ำ ชาติความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม รวมจำนวน 400 คน การสุ่ม ตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) แห่งละ 1-2 คน

## 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อตรวจสอบกับผลการวิจัยเชิงปริมาณว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ การกำหนดขนาดตัวอย่าง ในการสัมภาษณ์ประมาณ 5-30 คน (Nastasi & Schensul, 2005) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง 6 คน ประกอบด้วย กลุ่ม ตัวอย่างจากผู้บริหารค่ายมวยไทย 2 คน กรรมการสมาคมมวยไทยอาชีพแห่งประเทศไทย 1 คน นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญ 2 คน และนักกีฬามวยไทยอาชีพ 1 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในครั้งนี้ มี 2 ชุด ได้แก่

1) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ใช้แบบสอบถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) วัดค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการขึ้นชกมวยไทย และระยะเวลาที่เป็นนักกีฬามวยไทยอาชีพ รวม 6 ข้อ ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 17 ข้อ ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 16 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีม 11 ข้อ ด้านความพึงพอใจในงาน 7 ข้อ ด้านความผูกพันต่อองค์กร 14 ข้อ รวม 65 ข้อ

2) ใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ตอนที่ 1 ข้อมูล สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพปัจจุบัน และสถานที่ ทำงานหรือที่อยู่ ตอนที่ 2 มีคำถาม 5 ประเด็น ต่อไปนี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้าน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความพึงพอใจในงาน ด้าน ความผูกพันต่อองค์กร

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

#### การหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของแบบสอบถาม ความเหมาะสมและความชัดเจนของการใช้ภาษาของข้อคำถาม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมีค่าตั้งแต่ 0.600 – 1.000 และมีค่า IOC (Item-objective congruence index) เฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.935 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555)

2) การตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1951) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยผลจากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ 0.938 และมีค่ารายด้านระหว่าง 0.808–0.911 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.911 ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ 0.873 ด้านการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.808 ด้านความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.831 และด้านความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ 0.877 ซึ่งมีค่าเกิน 0.80 แสดงว่าประเด็นคำถามมีความสอดคล้องกันในระดับดีมาก (Kline, 2005)

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณ แบบสอบถามใช้เครื่องมือสร้างแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ส่งคำถามแบบออนไลน์ไปยังอีเมล โหล์ รวมถึงพิมพ์คิวอาร์โค้ดไปติดไว้ที่ธุรกิจค้ามวดยไทย จำนวน 272 แห่ง (โดยได้รับข้อมูลของธุรกิจค้ามวดยไทย จากสมาคมมวดยไทยอาชีพ) ทำการติดตามโดยโทรศัพท์ติดต่อประสานงานกับหัวหน้าค้ามวดยไทยในการขอความร่วมมือ แนะนำการกรอกข้อมูลและส่งแบบสอบถามกลับ ใช้ระยะเวลา 180 วัน ได้รับการตอบกลับมา 451 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์และใช้ในการวิเคราะห์เพียง 400 ชุด

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งแบบออนไลน์และพบหน้าโดยตรงกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 6 คน ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารค้ามวดยไทย 2 คน กรรมการสมาคมมวดยไทยอาชีพแห่งประเทศไทย 1 คน นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญ 2 คน และนักกีฬามวดยไทยอาชีพ 1 คน เพื่อนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ

#### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.53, SD = 0.393) รองลงมาด้านความผูกพันต่อองค์การ ( $\bar{X}$  = 4.52, SD =

0.402) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X}$  = 4.51, SD = 0.437) ด้านความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X}$  = 4.49, SD = 0.449) และ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}$  = 4.48, SD = 0.461) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย

#### ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงทางและทางอ้อม

| ปัจจัย<br>เหตุ                                                                                            | ปัจจัยผล |    |    |      |    |      |      |    |      |      |    |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|------|----|------|------|----|------|------|----|------|------|------|------|
|                                                                                                           | TFLS     |    |    | ORCB |    |      | TEWO |    |      | JOST |    |      | ORCM |      |      |
|                                                                                                           | TE       | IE | DE | TE   | IE | DE   | TE   | IE | DE   | TE   | IE | DE   | TE   | IE   | DE   |
| TFLS                                                                                                      | -        | -  | -  | .945 | -  | .945 | .820 | -  | .820 | .581 | -  | .581 | .716 | .716 | -    |
| ORCB                                                                                                      | -        | -  | -  | -    | -  | -    | -    | -  | -    | -    | -  | -    | .117 | -    | .117 |
| TEWO                                                                                                      | -        | -  | -  | -    | -  | -    | -    | -  | -    | -    | -  | -    | .442 | -    | .442 |
| JOST                                                                                                      | -        | -  | -  | -    | -  | -    | -    | -  | -    | -    | -  | -    | .418 | -    | .418 |
| ค่าสถิติไคว์-สแควร์=1.222, df=84, P = .084, GFI = .971, AGFI = .945, CFI = .996, RMSEA=.024, SRMR = 0.006 |          |    |    |      |    |      |      |    |      |      |    |      |      |      |      |
| สมการโครงสร้างตัวแปร                                                                                      |          |    |    |      |    |      |      |    |      |      |    |      |      |      |      |
| R <sup>2</sup>                                                                                            | ORCB     |    |    | TEWO |    |      | JOST |    |      | ORCM |    |      |      |      |      |
|                                                                                                           | .892     |    |    | .673 |    |      | .338 |    |      | .796 |    |      |      |      |      |

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.945 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.820 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 2

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.581 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 3

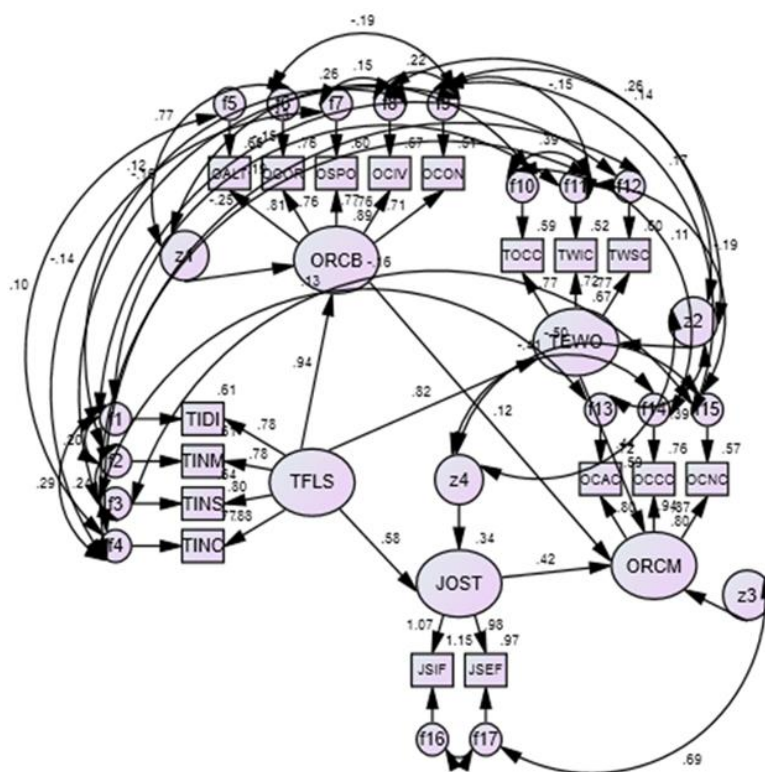
2.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.117 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 4

2.5 การทำงานเป็นทีมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.442 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 5

2.6 ความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.418 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 6

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 71

3. สร้างโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย ดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากดัชนีความกลมกลืน (Fit Index) ดังนี้  $\chi^2 = 100.209$ ,  $\chi^2/df = 1.222$ ,  $p\text{-value} = .084$ ,  $GFI = .971$ ,  $AGFI = .945$ ,  $CFI = .996$ ,  $RMSEA = .024$ ,  $SRMR = .006$  จากโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ชื่อว่า IASIC Model (I= Individualized, A= Altruism S= Support, I= Intrinsic and C= Continuance) ข้อค้นพบจากการวิจัย ผู้นำค่ายมวยไทยให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลในการจัดการธุรกิจค่ายมวยไทย โดยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจร่วมกันคิดและตัดสินใจเป็นทีมทำให้นักกีฬามวยไทยมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากภายในของนักมวยเอง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเทคนิคการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นสรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งนักกีฬามวยไทยอาชีพ ผู้ฝึกสอน และผู้บริหาค่ายมวยไทย นั้นเป็นเรื่องที่ท้าทายของธุรกิจค่ายมวยไทย ต้องให้ความสำคัญกับนักกีฬามวยไทยอาชีพแบบรายบุคคลเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การให้เกียรติ และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสนใจเอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็นของนักกีฬามวยไทยทุกคนอย่างเสมอภาค เพื่อให้ นักมวยทุกคน รู้สึกถึงความอบอุ่น และไว้วางใจในการร่วมงาน

ประเด็นที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นักกีฬามวยไทยอาชีพ ผู้ฝึกสอน และผู้บริหาค่ายมวยไทย ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงออกด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆ ทุกครั้งเมื่อมีโอกาส สร้างบรรยากาศให้เกิดมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง สามารถประสานงานกับผู้อื่นเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งกับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของค่ายมวยไทย พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงตนเองเรียนรู้ร่วมกัน

ประเด็นที่ 3 การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างมากสำหรับค่ายมวยไทย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาค่ายมวยไทย ผู้ฝึกสอน นักกีฬามวยไทย และผู้ที่มีเกี่ยวข้อง สิ่งแรกที่ต้องให้ความสำคัญคือการสนับสนุน และความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ทรงพลัง และสร้างผลกระทบอย่างมากมายในเชิงพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน หากมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานร่วมกันย่อมเป็นไปอย่างสอดคล้องประสานร่วมมือกัน แม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้น ทุกคนต่างร่วมแรงร่วมใจกันแก้ไขปัญหาจนสำเร็จลุล่วงไปได้

ประเด็นที่ 4 ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกในทิศทางที่ดีตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยนักกีฬามวยไทย ผู้ฝึกสอน ผู้บริหาร ได้รับการตอบสนองที่ดีจากค่ายมวยไทย ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้ค่ายมวยไทยประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย

ประเด็นที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนใหญ่เห็นว่าความผูกพันต่อค่ายมวยไทย ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อค่ายมวยนักกีฬามวยไทย ผู้ฝึกสอน ผู้บริหาร สามารถอุทิศตัวเองและสละเวลาให้ค่ายมวยอย่างเต็มที่ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและสถานการณ์ต่างๆ โดยความผูกพันที่มีความสำคัญสูงสุดคือความผูกพันอย่างต่อเนื่อง เพราะความปรารถนาที่นักกีฬามวยไทยจะอยู่กับค่ายมวยไทยอย่างต่อเนื่องตลอดไปนั้น ก็ด้วยเหตุผลของความเหมาะสมของเงินรางวัลที่ได้รับ หรือค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินรางวัล และการให้คุณค่าและความสำคัญกับตัวนักกีฬามวยไทย ผู้ฝึกสอน และผู้บริหาร แต่ละคน

## อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย

ความผูกพันต่อองค์การของนักกีฬามวยไทยต่อค่ายมวยไทยนั้นมีสูงมาก เกิดจากผู้นำค่ายมวยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันระหว่างค่ายมวยไทยและนักกีฬามวยไทย ผู้บริหารค่ายมวยไทยให้กำลังใจ และการกระตุ้นชี้ให้เห็นถึงโอกาส หรือส่งให้ไปฝึกซ้อมในค่ายมวยเครือข่ายที่ใหญ่กว่าและมีชื่อเสียงกว่า การให้ได้พบปะกับนักมวยที่เป็นแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจในอาชีพนักมวยไทย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Purwanto, Purba, Bernarto, & Sijabat (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ ความพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูงมาก ผู้บริหารของค่ายมวยไทยมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และความคิดที่สร้างสรรค์ในการสร้างโอกาสและการสร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาทักษะของนักกีฬามวยไทยที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tian, Iqbal, Akhtar, Qalati, Anwar & Khan (2020) เรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการรักษาพนักงาน: การไกล่เกลี่ยและการกลั่นกรองผ่านพฤติกรรมและการสื่อสารความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีม ในระดับสูง การที่ผู้นำค่ายมวยไทยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีม ไว้วางใจและเปิดโอกาสให้นักมวยมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับค่ายมวยให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Panicker & Lee (2019) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความไว้วางใจที่สูงขึ้นในตัวผู้นำ ความไว้วางใจในสมาชิกในทีม ทักษะการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้น และประสิทธิภาพโดยรวมสูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในผู้นำและไว้วางใจในสมาชิกในทีมโดยรวม การค้นพบนี้บ่งบอกถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมทัศนคติการทำงานเป็นทีมเชิงบวก

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ผู้นำมอบหมายงานที่เหมาะสมให้นักกีฬามวยไทย ให้ปฏิบัติและรับผิดชอบงานในค่ายที่ได้รับมอบหมายได้ รวมถึงการฝึกซ้อมของนักกีฬามวยไทยในช่วงมีโรคระบาดได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan, S.-U.-R., Anjam, M., Abu Faiz, M., Khan, F., & Khan, H. (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจสอผลกระทบบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปแบบที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การวิจัยพบว่า มิติทั้งห้าของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ นักกีฬามวยไทยอาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเช่น การมอบหมายงานที่สำคัญของค่ายมวยให้รับผิดชอบ ยกย่องผลงานที่ดีเด่นของนักกีฬามวยไทยให้กับเพื่อนร่วมค่ายได้รับรู้รับทราบ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดี และความภาคภูมิใจของนักกีฬามวยไทยอาชีพเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Massoudi, Jameel & Ahmad (2020) ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานมีบทบาทเชิงบวกและมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ธวัช จันทربولย์ และ วิจิต อุ๋อัน (2559) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ความผูกพันต่องานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน

5) การทำงานเป็นทีมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การใน จากการกำหนดเป้าหมายหรือพันธกิจให้ชัดเจนและให้ความสำคัญกับการร่วมงานกันเป็นทีมของนักกีฬามวยไทยอาชีพ ไม่ว่าจะเป็น นักกีฬามวยไทย ผู้ฝึกสอน ผู้บริหารค่ายมวยไทย และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆในค่ายมวยไทย โดยจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จของทีมมากกว่าเดิม มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ Riyadi & Auliya (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน การทำงานเป็นทีม และการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อกำหนดอิทธิพลของการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน การทำงานเป็นทีม และการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลอย่างสูงต่อความผูกพันต่อองค์การ

6) ความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ จากการพัฒนาทักษะของนักกีฬามวยไทยให้มีศักยภาพในการชกมวยไทยอย่างสม่ำเสมอ ให้มีความเชื่อมั่น ความก้าวหน้า ความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ ระบบการให้รางวัลให้เกิดความเป็นธรรม ความปลอดภัยในการฝึกซ้อมเพื่อเข้าแข่งขันชกมวยไทย และสถานที่พักอาศัย ซึ่งสอดคล้องกับ Winarsih & Fariz (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบบของความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การและวินัยในการ

ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อวินัยและความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อวินัยในการทำงาน

3. สร้างโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกีฬามวยไทยอาชีพในธุรกิจค่ายมวยไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen, Ding & Li (2021) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานของพนักงาน: บทบาทไกล่เกลี่ยของบรรยากาศสัมพันธ์ของพนักงานและบทบาทการกลั่นกรองของเพศผู้ได้บังคับบัญชา เสนอแบบจำลองการไกล่เกลี่ยที่กลั่นกรองตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม พบว่าภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานผ่านบทบาทการไกล่เกลี่ยของบรรยากาศความสัมพันธ์ของพนักงาน

ข้อค้นพบจากการวิจัย ผู้นำค่ายมวยไทยให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลในการจัดการธุรกิจค่ายมวยไทย โดยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจร่วมกันคิดและตัดสินใจเป็นทีม ทำให้นักกีฬามวยมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากภายในของนักมวยเองส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผ่านองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เสนอแนะ การบริหารธุรกิจค่ายมวยไทย ด้วยการที่ผู้บริหารค่ายมวยไทย ควรให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ให้เกียรติกับนักกีฬามวยไทยทุกคน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของนักกีฬามวยไทยทุกคนอย่างเสมอภาค กระตุ้นทางปัญญา สร้างโอกาสและแรงบันดาลใจให้นักกีฬามวยไทยใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น อดทนและมีความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อยกระดับตนเองไปสู่สากล สร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายได้

1.2 ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เสนอแนะ การบริหารธุรกิจค่ายมวยไทย ด้วยการที่ผู้บริหารค่ายมวยไทย ควรคำนึงถึงการให้ความช่วยเหลือโดยรวมแก่ปัญหาเมื่อมีโอกาสอยู่เสมอ ให้กำลังใจนักกีฬามวยไทยก่อนและหลังการแข่งขันชกมวยไทยสม่ำเสมอ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เคารพการตัดสินใจของทุกคนในการประชุมหรือ มีการจัดฝึกอบรม และต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในค่ายมวยไทย

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม เสนอแนะ การบริหารธุรกิจค่ายมวยไทย ด้วยการที่ผู้บริหารค่ายมวยไทย ควรสร้างความไว้วางใจต่อนักกีฬามวยทุกคนในการให้คำมั่นสัญญาด้านต่างๆ รวมถึงการ

ทำงานร่วมกับนักมวย ผู้ฝึกสอน และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยปราศจากความรู้สึกหวาดระแวงไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน สามารถรวมกลุ่มปฏิบัติงานได้กับทุกคนโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างด้านภูมิหลัง

1.4 ด้านความพึงพอใจในงาน เสนอแนะ การบริหารธุรกิจค่ายมวยไทย ด้วยการที่ผู้บริหารค่ายมวยไทย ควรสร้างความเชื่อมั่นให้นักกีฬามวยไทยว่าจะได้รับโอกาสจากค่ายมวยในการฝึกอบรมดูงาน เพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพการเป็นนักกีฬามวยไทย และทำให้เห็นว่าอาชีพนักมวยไทยจะสามารถสร้างรายได้ได้อย่างสม่ำเสมอ มีความปลอดภัยในการฝึกซ้อม และเข้าร่วมการแข่งขันชกมวยไทย ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถของทุกคน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักกีฬามวยไทยอาชีพในค่ายมวยไทย เพื่อให้ครอบคลุมทั้งประเทศ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาธุรกิจค่ายมวยไทยที่กำลังเติบโตไปทั่วประเทศ ให้สอดคล้องกับนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ หรือ Soft Power ของไทย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารค่ายมวยไทย เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่และการสร้างเครือข่ายธุรกิจกีฬามวยไทยไปสู่ระดับสากลต่อไป

## บรรณานุกรม

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560) แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6. (พ.ศ.2560-2564)

สืบค้น ณ มกราคม 2565, <https://www.mots.go.th>.

ณัฐพร ฉายประเสริฐ วันเพ็ญ อยู่เป็นสุข สุวภัทร ศรีสว่าง และ ชญชา สุดเวหา (2560) การจัดการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยนครราชสีมา, 11(3), 71-80.

เตชิตา ไชยอ่อน. (2557). ความคาดหวังของลูกค้าชาวต่างชาติที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของค่ายมวยไทย. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2555). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย : คุณสมบัตินิเทศเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงษ์รัช จันทربولย์ และ วิจิต อุ๋อัน (2559). ตัวแบบความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกีฬาในสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 5(3), 237-249.

สมาคมมวยไทยอาชีพแห่งประเทศไทย (2565). การกีฬาแห่งประเทศไทย 286 ถนนรามคำแหง แขวง  
หัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240 โทร. /โทรสาร 02 300 4297 e-mail:  
[samakom.muaythai@gmail.com](mailto:samakom.muaythai@gmail.com)

Allen N. J. and Meyer J.P. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.** *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York: Harper and Row.

Chelladurai, P. (1994). **Sport Management.** Defining the Field. *European Journal for Sport Management*, 1, 7-21.

Chen, C. Ding, X. & Li, J. (2021). **Transformational Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Employee Relations Climate and the Moderating Role of Subordinate Gender.** *Journal of Environmental Research Public Health*. 2022 Jan; 19(1): 233.

Cronbach, L. J. (1951). **Coefficient alpha and the internal structure of tests.** *Psychometrika*, 16, 297–334. *Frontiers in Psychology*.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis.** 7th Edition, Pearson, New York.

Khan, S.-U.-R., Anjam, M., Abu Faiz, M., Khan, F., & Khan, H. (2020). **Probing the Effects of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction With Interaction of Organizational Learning Culture.** *SAGE Open*, 10(2), 1-9.

Kline, R. B. (2005). **Principles and practice of structural equation modeling (2<sup>nd</sup>ed.).** New York: Guilford.

Liou. (2008). **An Analysis of the Concept of Organizational Commitment.** *Nursing Forum*, 43(3), 116-125.

Massoudi, A, H., Jameel, A. S. & Ahmad, A. R. (2020). **Stimulating Organizational Citizenship Behavior by Applying Organizational Commitment and Satisfaction.** *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 2(2), 20-27.

Nastasi, B. K., & Schensul, S. L. (2005). **Contributions of qualitative research to the Validity of intervention research.** *Journal of School Psychology*, 43(3), 177–195.

- Panicker, R. Lee, M. C. C. (2019). **Transformational Leadership and Teamwork Attitude: Trust and Collective Efficacy as Mediators**. Selection and peer-review under responsibility of the Organizing Committee of the conference ISSN: 2357-1330
- Purwanto, A., Purba, J. T. I., Bernarto, I. & Sijabat, R. (2021). **Effect of transformation leadership, Job satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior**. INOBID Jurnal Inovasi Bisnis dan Management Indonesia, 9(1), 61-69.
- Riyadi, R.P.& Auliya, Z. F. (2021). **The Role of Employee Empowerment, Teamwork And Employee Training on Organizational Commitment**. Journal of Management and Islamic Finance 1(1), 48-63.
- Robbins, S.P. (2001). **Organization Behavior** (9<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hill.
- Robbins, S. P. (2002). **Management** (7<sup>th</sup> ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (2009). **Essentials of Organizational Behavior** (8<sup>th</sup> ed.). Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Saari, L. M., & Judge, T.A. (2004). **Employee Attitudes and Job Satisfaction**. Human Resource Management, 8(12), 395-407.
- Singh, Ajay & Gupta, Bindu. (2015). **Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment, and Team Commitment A Study of Generational Diversity**. Benchmarking: An International Journal, 22(6), 1192-1211.
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). **The Impact of Transformational Leadership on Employee Retention: Mediation and Moderation Through Organizational Citizenship Behavior and Communication**. Frontiers in Psychology, 11, 314, 1-11.
- Winarsih, T & Fariz. (2021). **The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline**. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) 4(1), 1328-1339.
- Yamane, T. (1973) **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Edition, Harper and Row, New York.