

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

A Causal Model of Factors Influencing Cooperatives Employees' Commitment with Agricultural Cooperatives in Bangkok Metropolitan Area¹

ยุพา ทองช่วง (Eupha Thongchuang)²

ชูวิทย์ มิตรชอบ (Chuwit Mitrchob)³ วิภาวี พิจิตบันดาล (Vipavee Pijitbandarn)⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ และปัจจัยพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การพัฒนาแบบสอบถามในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ด้านสหกรณ์ จำนวน 10 ท่าน ขั้นตอนที่สอง นำความรู้ที่ได้มาสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน

¹ บทความนี้ปรับปรุงมาจากการทำวิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

² นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

³ อาจารย์ ดร. สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร.สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

สหกรณ์การเกษตรทุกตำแหน่ง จำนวน 231 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบสมการโครงสร้างวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบที่ศึกษา และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ ต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์และพฤติกรรมการเป็นพนักงานสหกรณ์มีความสัมพันธ์ทางตรง ต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ มีค่าความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .24$) และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์มีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงกว่าภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ คืออยู่ในระดับปานกลาง ($r = .57$) โดยองค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถอธิบายภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ได้ดีที่สุด ($r = .92$) ขณะที่พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น สามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ได้ดีที่สุด ($r = .67$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สามารถอธิบายความผูกพันของพนักงานสหกรณ์ได้ดีที่สุด แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของความเป็นสหกรณ์และบริบทของสังคมไทย ที่ความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นคนบ้านเดียวกัน ความมีน้ำใจ ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน การพัฒนาสหกรณ์การเกษตร ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรู้สึผูกพันกับสหกรณ์ของพนักงานสหกรณ์ ผู้จัดการสหกรณ์ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจัดอบรมพนักงานสหกรณ์ให้เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบมากขึ้น

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความผูกพันของพนักงานสหกรณ์
สหกรณ์การเกษตร กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Abstract

This research was a correlational descriptive research, and the objective was to study a causal model of cooperatives managers' leadership factor and cooperatives

citizenship behavior factor influencing cooperatives employees' commitment to agricultural cooperatives in Bangkok Metropolitan.

The research methodology included two - stage questionnaire development. First, the research tool construction which was the structural interview and was used with 10 experts from agricultural cooperatives. Second, obtaining knowledge from the structural interview and was then used to develop the research questionnaires. Samples of the research consisted of 231 employees, from various position in agricultural cooperatives. Structural Equation Modeling was employed to assess the fitness of the model, and investigation for parsimonious model to explain the effect between cooperatives managers' leadership and cooperatives citizenship behavior factors with cooperatives employees' commitment to agricultural cooperatives in Bangkok Metropolitan.

Research findings showed that the cooperatives managers' leadership and cooperatives citizenship behavior were related directly to the cooperatives employees' commitment to agricultural cooperatives in Bangkok Metropolitan. The significant findings are leadership of cooperatives manager in transformational leadership style had direct effect to the cooperatives employees' commitment at a rather low level ($r = .24$), and inspirational motivation factor was the best of transformational leadership ($r = .92$). Moreover the cooperatives citizenship behavior related was at a middle level ($r = .57$), and courtesy factor was the best at ($r = .67$). The later finding reflected the unique culture of agricultural cooperatives and context of Thai culture that brotherhood, neighborhood, and friendship are important in working behavior, because the normative commitment factor was the best of cooperatives commitment ($r = .56$). The researcher recommends that in order to develop agricultural cooperatives, cooperative leaders should build commitment among staff which are related to people and companies, and train them to operate under regulation oriented.

Keywords: A Causal Model, Cooperatives Employees' Commitment,

Agricultural Cooperatives, Bangkok Metropolitan Area

บทนำ

สหกรณ์การเกษตรเป็นองค์การชุมชนระดับท้องถิ่น ที่เกิดจากการรวมตัวกันของเกษตรกร ดำเนินธุรกิจ โดยให้ความเป็นธรรม ความเสมอภาค และสร้างความสมดุลทางสังคม การดำเนินงานยึดหลัก ประชาธิปไตย การช่วยเหลือตนเอง และร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ไขปัญหาของตนและปัญหาของมวลสมาชิก ซึ่งเป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในชุมชนนั้น หรือชุมชนใกล้เคียงกัน สร้างความกินดีอยู่ดีให้แก่สมาชิก การร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งในหมู่สมาชิกสหกรณ์และระหว่างสหกรณ์ในลักษณะเครือข่าย ก่อให้เกิดอำนาจต่อรอง ทั้งด้านการซื้อสินค้ามาจำหน่ายให้แก่สมาชิก และด้านการรวบรวมผลิตผลจากสมาชิกรวมจำหน่ายให้กับบุคคลภายนอก ถือเป็นการได้เปรียบในเชิงธุรกิจ เกิดความสามัคคีและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความเข้มแข็งให้แก่สหกรณ์และชุมชน สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฐานราก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2548 : 123)

โครงสร้างการบริหารจัดการสหกรณ์ เกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการ เรียกว่าฝ่ายบริหาร และพนักงานสหกรณ์ ประกอบด้วยผู้จัดการและพนักงานด้านต่าง ๆ เรียกว่าฝ่ายจัดการ ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในปัจจุบันพบว่าจำนวนสหกรณ์การเกษตรที่มีอยู่ทั้งสิ้น 4,241 แห่ง สามารถดำเนินงานมีผลกำไรเพียง 2,410 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56.83 สำหรับพื้นที่ที่มีความเจริญสูง ได้แก่ พื้นที่เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าจำนวนสหกรณ์การเกษตรที่มีอยู่ทั้งสิ้น 86 แห่ง ผลการดำเนินงานมีกำไร 50 สหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 58.14 ของจำนวนที่มีอยู่ (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2553 : online) ผลกำไรหรือขาดทุน ถือเป็น ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ได้ในเบื้องต้น สถานการณ์ดังกล่าวถือเป็นความเล็งต่อความอยู่รอดของสหกรณ์การเกษตร และเป็นที่น่าสนใจว่า เหตุใดการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ ภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการเดียวกัน จึงมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในอัตราที่น่าสนใจ มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ และปัจจัยดังกล่าวมีรูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะใด

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่นำสมัย เป็นเหตุให้สหกรณ์การเกษตรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดภายใต้

สภาพการณ์การแข่งขัน พนักงานสหกรณ์เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนสหกรณ์ให้สามารถแข่งขันได้ และมีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงใจให้พนักงานสหกรณ์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความสมัครใจ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงาน Scott-Ladd, Travaglione, & Marshall (2006 : 399); Yousef (2000 : 515); Herscovitch & Meyer (2002 : 486) and Samad (2011: 609) ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ศรีัญญา จันทรรวงทอง (2546 : 31) เต็มใจอุทิศตนเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ Greenberg and Baron (2003: 370) และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ Nelson & Quick (2003 : 386) โดยได้รับอิทธิพลทางบวกมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Dumdum, Lowe and Avolio (2002 : 42) และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ Vigoda & Cohen (1998 : 65)

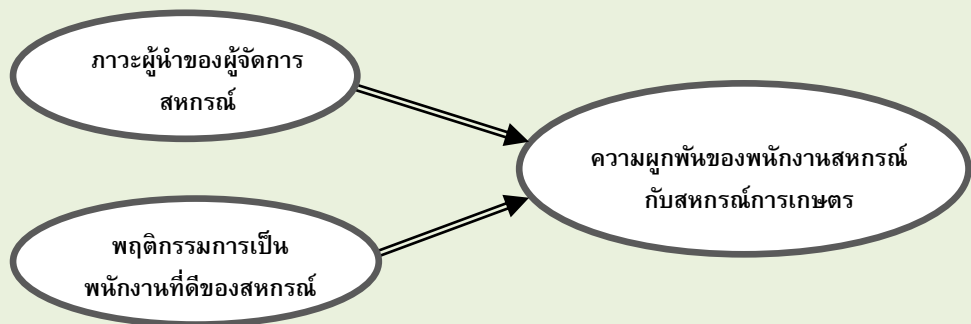
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน Bolino & Turnley (2003 : 67) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ Podsakoff, Ahearne & MacKenzie (1997 : 82) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง Schnake and Dumler (2003 : 283) และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาและต่อความสำเร็จขององค์การ Judge, et al. (2004 : 38) โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับความสนใจศึกษา ในปัจจุบันที่สถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว Podsakoff, Mackenzie & Rich (2001: 122), and Trautmann, et al. (2007 : 271) ช่วยเปลี่ยนแปลงบุคคลและระบบให้ดีขึ้น และเสริมค่านิยมที่มีคุณค่าแก่ผู้ตาม Yukl (2010: 292) โน้มน้ำหนักพนักงานให้ใช้ศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน Bass, et al. (2003 : 211) นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุด Walumbwa et al. (2004 : 521) และทำให้ผู้ตาม เกิดความผูกพันกับองค์การ Shamir, et al. (1998 : 396), Borman, Mackenzie & Podsakoff (1996 : 125), Bono & Judge (2003 : 14), Avolio et al. (2004 : 958)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปว่า ความผูกพันกับองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสหกรณ์ การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ ของภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร เหตุผลที่ศึกษา

สหกรณ์ประเภทการเกษตร เนื่องจากเป็นประเภทของสหกรณ์ที่มีการจดทะเบียนจัดตั้งมากที่สุด ผลการดำเนินงานของสหกรณ์ส่งผลกระทบต่อเกษตรกรซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม จิตรัตน์ มีมาก (2548 : 27) และศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งประกอบด้วยกรุงเทพมหานคร และจังหวัดโดยรอบอีก 5 จังหวัด ได้แก่ สมุทรปราการ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรสาครและนครปฐม เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความเจริญและมีการแข่งขันเชิงธุรกิจสูง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานสหกรณ์ ซึ่งที่ผ่านมายังไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรสำหรับพนักงานสหกรณ์การเกษตรมาก่อน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรได้แก่พนักงานสหกรณ์การเกษตรจำนวนทั้งสิ้น 518 ราย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของยามานะ และเลือกโดยการสุ่มตามสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง 226 ราย ใช้การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บข้อมูลโดยผู้ช่วยผู้วิจัยในพื้นที่ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวน ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ส่วน คือสถิติพรรณนา และสถิติอนุมาน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนบุคคล มาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย และนำข้อมูลตัวแปรที่ได้จากแบบวัดภาวะเครียดทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความโค้ง ความเบ้ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ด้วยโปรแกรม AMOS

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบวัดซึ่งประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง รวม 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส
2. แบบวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ ใช้แบบวัดของวันชัย ธรรมสังการและคณะ (2542) มีจำนวน 36 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะเกี่ยวกับหัวหน้างาน ลักษณะเกี่ยวกับการทำงาน ความสัมพันธ์ของหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงาน และการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงาน
3. แบบวัดพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ใช้แบบวัดของ สรัญญา จันทรวงทอง (2546) มีจำนวน 20 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรวม 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
4. แบบวัดความผูกพันต่อสหกรณ์ใช้แบบวัดของกาญจนา นุใจกอง (2542) มีจำนวน 23 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ วัดองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้าน จิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แบบสอบถามที่นำมาใช้เก็บข้อมูลมีความเชื่อมั่น แอลฟาโดยรวม = 0.9335

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาลักษณะกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานสหกรณ์การเกษตรเป็นเพศหญิง 137 ราย (59.3 %) และเพศชาย 94 ราย (40.7%) มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 44.1 อายุงาน 5-10 ปี ร้อยละ 18.2 และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 37.7 สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา ร้อยละ

47.6 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35.5 อื่น ๆ ร้อยละ 16.9 สถานภาพสมรส ร้อยละ 59.3 โสด ร้อยละ 36.8 และส่วนอื่น ๆ ได้แก่ หย่าร้าง หม้าย ร้อยละ 3.9

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ และความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร พบว่า

ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (3.4515 ถึง 4.1932) เว้นแต่ตัวแปรการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (4.2430) สำหรับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ และความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้ง 3 ตัวแปร

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้มีค่าการกระจายใกล้เคียงกันและอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยมีค่าน้อยกว่า 1 (0.50074 - 0.94528) แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายและมีความแตกต่างไม่มาก ตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สำหรับภาพรวมของตัวแปรแฝงแต่ละด้าน มีค่าการกระจายใกล้เคียงกัน คือมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .042536 ถึง 0.65313 (ตารางที่ 1)

ค่าความเบี่ยงของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่ มีค่าเป็นลบและมีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึงค่าที่เบี่ยงทางซ้ายและมีการแจกแจงแบบปกติ แสดงว่าการตอบของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย

ค่าความโค้งของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความโค้งมากที่สุด คือ การโน้มน้าวความคิด (1.750) และตัวแปรที่มีค่าความโค้งน้อยที่สุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (.055)

การวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling SEM) โดยการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐาน (Hypothesized Model) กับรูปแบบที่ปรับเปลี่ยน (Modified Model) พบว่า ภายหลังการปรับรูปแบบใหม่ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าไค-สแควร์ 74.424 ที่ระดับองศาอิสระ (df) 42 ค่า Probability level ที่ 0.021 และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน

GFI (0.945) และ AGFI (0.907) ซึ่งสูงกว่า 0.90 และเข้าใกล้ 1.00 และค่า RMSEA (0.043) น้อยกว่า 0.05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 (ตารางที่ 3 และ แผนภาพที่ 2)

การวิเคราะห์รูปแบบการวัด (Measurement model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อให้ได้ค่าสถิติที่ช่วยให้ทราบค่าพารามิเตอร์ที่แท้จริง ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ 0.011 ค่า χ^2/df 0.011 องศาแห่งความเป็นอิสระ(df) 1 ค่า p-value 0.917 ค่า GFI 1.000 ค่า AGFI 1.000 และค่า RMSEA 0.000 และพบว่าลักษณะเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ สูงสุดคือ 0.92 รองลงมา คือ ลักษณะเกี่ยวกับหัวหน้างาน การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ของหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ 2.714 ค่า χ^2/df 2.714 องศาแห่งความเป็นอิสระ(df) 1 ค่า p-value 0.099 ค่า GFI 0.994 ค่า AGFI 0.942 และค่า RMSEA 0.086 และพบว่าพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สูงสุดคือ 0.67 รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

3. ตัวแปรแฝงความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ 0.000 ค่า χ^2/df 0.000 องศาแห่งความเป็นอิสระ(df) 0 ค่า p-value 0.000 ค่า GFI 1.000 ค่า AGFI 0.000 และค่า RMSEA 0.387 และพบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สูงสุดคือ 0.56 รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านจิตใจ

การวิเคราะห์ค่าอิทธิพล (Path Coefficient) จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ในสมการถดถอย ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .01 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ มีอิทธิพลทางตรง ต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .237 และ.566 ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 และ 2

การอภิปรายผล

1. การรับรู้ของพนักงานสหกรณ์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ $\bar{X} = 4.0680$ อาจเนื่องมาจากผู้จัดการสหกรณ์ เป็นผู้บริหารระดับต้นที่ปฏิบัติงานใกล้ชิด และเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานสหกรณ์ทุกระดับ เป็นผู้กำกับ ดูแล แนะนำ และติดตามผลการปฏิบัติ รวมถึงร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Brewer & Lok, 1995: 792) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ในรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตรอย่างมีนัยสำคัญ ($R^2 = .24$ $p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของไอชาร์ค (Ishak, 2005 : 24) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กร เฟอรรัน (Freund, 2005 : 17) พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ชาไมร์ และคณะ (Shamir, et al., 1998: 396) พบว่าความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และความปรารถนาที่จะช่วยเหลือในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

2. พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.8845$) แต่ต้องประกอบถูกจัดขึ้นใหม่ มีเพียง 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ องค์ประกอบแต่ละด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานสหกรณ์มีคุณลักษณะมุ่งงาน Moorhead & Griffin (2001 : 108) มีความสำนึกในหน้าที่ คำนึงถึงสิทธิ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างให้เกียรติ Greenberg & Barling (1999 : 901) ก่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและความสามัคคีในหน่วยงาน Greenberg, & Baron (2003 : 370) พฤติกรรมดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญ ($R^2 = .57$ $p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงประจักษ์ ของ เมเยอร์และอลเลน (Meyer and Allen, 1991 : 61-68), ออร์แกนและเรย์ (Organ and Ryan, 1995 : 778), สเคปปี้ (Schappe, 1998 : 287) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เช่นเดียวกับเกอร์เทมและคณะ (Gautam, et al., 2005 : 311) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศเนปาล พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และงานวิจัยของวิโกด้า (Vigoda, 1995 : 65) พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ประธานพร ทองเขียว (2546 : 86) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($R^2 = .63$ $p < .01$)

สรุปผล

การศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการสหกรณ์ ประกอบด้วยการโน้มน้าวความคิด การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือเป็นตัวแปรเหตุ มีความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับสหกรณ์ และด้านบรรทัดฐาน เป็นตัวแปรผล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ มีรูปแบบความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวก ต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) เท่ากับ 0.237 และ 0.566 นอกจากนี้ ยังพบว่าลักษณะเกี่ยวกับการทำงานของผู้จัดการสหกรณ์ และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานสหกรณ์ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์มากที่สุด โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สามารถอธิบายความความผูกพันของพนักงานสหกรณ์การเกษตรได้ดีที่สุด และองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ ถูกปรับใหม่เหลือเพียง 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะ

1. การนำไปใช้ในเชิงวิชาการ

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ในรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร และความผูกพันต่อสหกรณ์ มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร สามารถใช้ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรของการศึกษาในแง่มุมอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาสหกรณ์การเกษตรต่อไป

2. การนำไปใช้ในเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าความคาดหวัง เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์อย่างยิ่งต่อสหกรณ์ โดยเป็นผลมาจากภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสหกรณ์ ดังนี้

2.1 กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานสหกรณ์ ให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพื่อให้พนักงานสหกรณ์เกิดความผูกพันต่อสหกรณ์ อาจเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยลดปัญหาการทุจริตในสหกรณ์การเกษตรได้

2.2 กำหนดแนวทางพัฒนาผู้จัดการสหกรณ์ให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการบริหารงานสหกรณ์ เป็นที่ยอมรับ ของพนักงานสหกรณ์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานสหกรณ์ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสหกรณ์

3. การนำไปใช้ในเชิงบริหารจัดการ

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้จัดการสหกรณ์ และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีของสหกรณ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์กับสหกรณ์การเกษตร

สหกรณ์จึงควรสนับสนุนให้ผู้จัดการได้มีโอกาสแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีของสหกรณ์ที่ดี เช่น การจัดให้มีบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม ให้โอกาสพนักงานได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา มีการทำงานเป็นทีม รวมถึงการใช้หลักคุณธรรม ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

บรรณานุกรม

- กาญจนา นุใจกอง. (2542) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตติรัตน์ มีมาก. (2548). การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ตรวจบัญชีสหกรณ์, กรม. (2553). รายงานผลการดำเนินงานและฐานะการเงินสหกรณ์การเกษตร ประจำปี 2553. [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2554, จาก : <http://www.Cad.go.th>
- ประทานพร ทองเขียว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของหน่วยงานพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2548). เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วันชัย ธรรมสังการ, รัตติกรณ์ จงวิศาล, สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์, สุทธิ ชัดติยะ และดุขฎิ โยเหลา. (2542). การสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำ. วารสาร สงขลานครินทร์, 2(5), 150-165.

สร้อยญา จันทรวงทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Avolio, B. J., Zhu, W. Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. Journal of Organizational Behavior, 25: 951-968.

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I. & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. Journal of Applied Psychology, 88(2), 207-218.

Bolino, M.C. and Turnley, W.H., (2003). Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behavior. Academy of Management Executive, 17, 60-71.

Bono, J. E. & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. European Journal of Personality, 17, 5-18

Borman, H. W., Mackenzie, B. S. & Podsakoff, M. P. (1996) . Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust and organizational citizenship behaviors. Academy of Marketing Science Journal. 29 (2), 115-134.

Brewer, A. & Lok, P. (1995). Managerial strategy and nursing commitment in Australian hospitals. Journal of Advanced Nursing. 21, 789-799.

Dumdum, U. R., Lowe, K. B. & Avolio, B. (2002). A Meta - Analysis of Transformational and Transactional Leadership Correlate to Effectiveness and Satisfaction; An Update and Extension. In Avolio, B. J. and Yummarino, F. J. (Eds). Transformational and Charismatic Leadership : The Road Ahead, 2:35-66, Oxford, UK, Elsevier Science.

Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. Administration in Social Work, 29(2), 5-21.

- Herscovitch, L. & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. The Journal of applied psychology, 87(3), 474-487.
- Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N. & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. Journal of Social Psychology, 8, 305-314.
- Greenberg, j. & Baron, R. A. (2003). Behavior in organizations. 9th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Greenberg, J. & Barling, L.; (1999). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors. Journal of Organizational Behavior. (20), 897-913.
- Ishak, N. A. (2005). Promoting Employees' Innovativeness and Organizational Citizenship Behavior through Superior-Subordinate Relationship in the Workplace. Research and Practice in Human Resource Management, 13(2), 16-30.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. Journal of Applied Psychology. (89), 36-51.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. (1), 61-89.
- Moorhead, G. & R. W. Griffin. (2001). Organizational Behavior : Managing People and Organizations. 6th ed. Massachusetts : Houghton Mifflin Company.
- Nelson, D.L. and Quick, J.C. (2003), Organizational Behaviour : Foundation, Realities and Challenges (4th ed.), Australia : Thomson South-Western. . pp. 377-410.
- Organ, D., W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personnel Psychology. (48), 775-802.

- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & MacKenzie, S.B. (1997). Organizational citizenship behavior and quantity of work group performance. Journal of Applied Psychology. (82), 262-270.
- Podsakoff, M.P., Mackenzie, B.S., & Rich, A.G. (2001). Transformational and transactional leadership and sale person. Academy of Marketing Science Journal. 29(2), 115-134.
- Samad, S. (2011). The Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Job Performance Relationship: A Case of Managers in Malaysia's Manufacturing Companies. European Journal of Social Sciences. (18)4, 602-611.
- Schnake, M. E., & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behavior research. Journal of Occupational and Organizational Psychology. (76), 283-301.
- Shamir, B., Zakay, E. Breinen, E., & Popper, M. (1998). Correlates of charismatic leader behavior in military units: Subordinates' attitudes, unit characteristics, and superiors' appraisals of leader performance. Academy of Management Journal. (41), 387-409.
- Schappe, S.P. (1998). The influence of job satisfactions, organizational commitment and fairness perception on organizational citizenship behavior. Journal of Psychology, 132 (3), 277-290.
- Scott-Ladd, B., Travaglione, A. & Marshall, V. (2006). Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. Leadership & Organization Development Journal, 27(5), 399-414.
- Trautmann, K., Maher, J. K. , & Motley, D. G. (2007). Learning strategies as predictors of transformational leadership :The case of nonprofit managers. Leadership & Organization Development Journal. (1)30: 269-287.

- Vigoda E., & Cohen, A. (1998). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Evaluating organizational efficiency and success through employee performance in the Israeli public sector. Journal of Management Systems. (10)3, 59-72.
- Walumbwa, F.O., Wang, P., Lawler, J.J. & Shi, K. (2004). The role of collective efficacy in the relations between transformational leadership and work outcomes. Journal of Occupational and Organizational Psychology. (77), 515-530.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. Human Relations. (53)4, pp. 513-537.
- Yukl, G. (2010). Leadership in organizations (7th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.