



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน
ขององค์การ กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
กรมสรรพากร (สำนักงานใหญ่)

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
COLLABORATIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR WITH TEAMWORK EFFICIENCY
OF STAFF IN THE HEAD OFFICE OF THE REVENUE DEPARTMENT

วชิฐา ฤชาวดี*¹ และ อภิลิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์²

¹นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

*ผู้รับผิดชอบบทความ : Wasita_r@mail.rmutt.ac.th

Wasita Ruchawadee*¹ and Apisit Tungkiatsilp²

¹Student-Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration,
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

²Lecturer-Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration,
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

*Corresponding Author: Wasita_r@mail.rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากร และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์การกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 341 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่ศึกษา และสถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ

Received : 7 May 2021

Revised : 22 November 2021

Accepted : 23 December 2021

Online publication date : 29 December 2021



ทดสอบ t-test แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากร และพบว่าพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / พฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์การ / ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

Abstract

This independent study aimed to investigate the relationship between transformational leadership with teamwork efficiency of personnel in the Revenue Department and the relationship between collaborative organizational behaviors with the teamwork efficiency of personnel in the Revenue Department. The sample group used in this study comprised 341 employees from the head office of the Revenue Department. The research instrument used to collect data was a questionnaire. The statistical methods used to analyze the data were descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation along with inferential statistics: independent sample t-test, one-way ANOVA, and determination of Pearson's correlation coefficient for hypothesis testing.

The study results revealed that transformational leadership, including 4 types of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration, demonstrated a moderately positive correlation with the teamwork efficiency of staff in the Revenue Department. Furthermore, components of collaborative organizational behaviors, including altruism,



sportsmanship, courtesy, civic virtue, and conscientiousness, also had a moderately positive correlation with teamwork efficiency of staff in the Revenue Department at a statistically significant level of .01.

Keywords: Transformational Leadership / Collaborative Organizational Behavior / Teamwork Efficiency

บทนำ

กรมสรรพากร ทำหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยการบริหารจัดการเก็บภาษีอากรให้ได้ตามประมาณการที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงการคลังในแต่ละปีงบประมาณ สำหรับความสำคัญของกรมสรรพากรถือเป็นรากฐานของการจัดเก็บภาษีอากร เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

กรมสรรพากรปัจจุบันกำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กร การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ด้วยเหตุผลหลักของการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายแต่ละครั้งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการบริหาร การหมุนเวียนการปฏิบัติงานในองค์กร และการปรับตัวบุคคลให้สอดคล้องกับผู้บริหารท่านใหม่เข้ามาดำเนินโครงการต่อผู้บริหารท่านเดิม ซึ่งนำมาทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารมากขึ้น ในเรื่องการเรียนรู้ การใช้เวลาในการศึกษางานอาจกินเวลามากหรือน้อยแตกต่างกัน สิ่งที่เกิดขึ้นกับองค์กรในช่วงระยะเวลาการเปลี่ยนผ่าน ถ้าผู้บริหารที่มารับตำแหน่งใหม่ขาดความรู้หรือความเชี่ยวชาญในงาน ส่งผลกระทบทำให้การส่งงานไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์การของบุคลากรในกรมสรรพากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สายฝน กล้าดินแดง, 2552) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจนเนอร์เรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานเกิดความล่าช้าและเพิ่มปริมาณงานที่รอการดำเนินงานต่อไป เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในกรมสรรพากรนั้นมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นในการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงพฤติกรรมการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำภายใต้หน้าที่ของการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ



เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ด้วยเหตุดังกล่าว การศึกษาในครั้งนี้ จึงมุ่งให้ความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานร่วมกันได้ โดยมีการกำหนดพฤติกรรมบุคคล พฤติกรรมกลุ่ม และพฤติกรรมองค์การหรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับองค์การ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในกรมสรรพากร อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานภายในทีมจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนาบุคลากร อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีและพฤติกรรมที่ดีมีความสำคัญกับองค์การเป็นอย่างยิ่ง สามารถผลักดันกลไกการทำงานของสังคมภายในองค์การให้มีความราบรื่น ยืดหยุ่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน บุคลากรในองค์การมีการปรับตัวเพื่อพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้เป็นไปในแนวทางการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าภายในองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไปที่ต้องอาศัยความร่วมมือ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกันจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง เชื่อว่า จะมีส่วนช่วยให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สมพร วัชรภูษิต, 2563)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากร

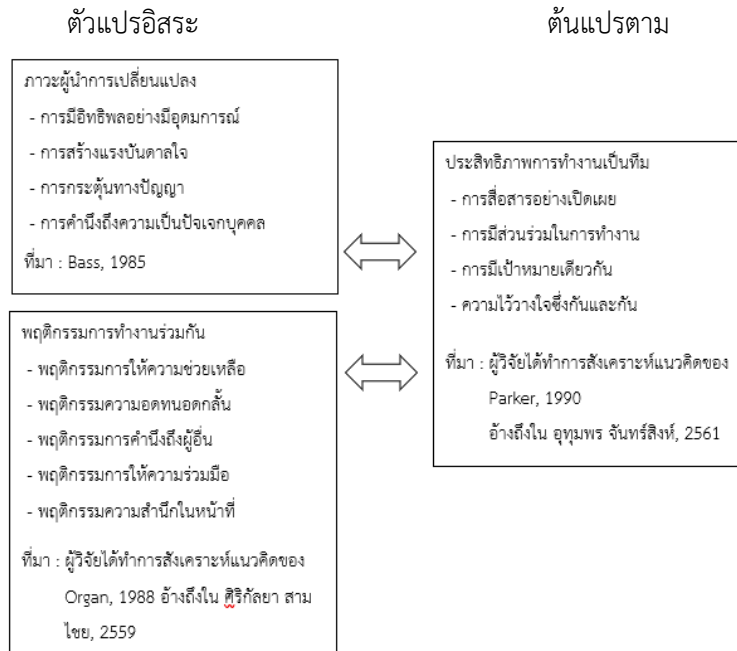
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากร

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากร



กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมสรรพากร (สำนักงานใหญ่) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรของกรมสรรพากร ซึ่งแยกตามประเภทได้ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ สังกัดกระทรวงการคลัง รวมทั้งสิ้น 2,301 คน โดยใช้สูตรการคำนวณ (Taro Yamane, 1973) และหลักการคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2552) ดังนี้

กำหนดให้ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดในการศึกษา



e คือ สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้
(กำหนดเท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่าจากสูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{2,301}{1+2,301(0.05)^2} = 340.76 \approx 341$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 341 ตัวอย่าง นั่นคือ จำนวนผู้
ที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 341 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ สังกัด
กระทรวงการคลัง จำนวน 2,301 คน (ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร ข้อมูล ณ
วันที่ 12 พฤษภาคม 2563) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสะท้อนถึงจำนวนประชากรทั้งหมด

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยมีขั้นตอน ดังนี้
1) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่าง
ตามที่กำหนด 2) วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะทำให้การแจก
แบบสอบถาม ที่คิดคำนวณตัวอย่างสัดส่วนตามอัตราประชากรแต่ละประเภทตำแหน่งงาน และ
สะดวกในการตอบแบบสอบถามจนครบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม
(Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
กรมสรรพากร (สำนักงานใหญ่) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแล้วนำมากำหนด
โครงร่างแบบสอบถามตามประเด็น โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิด และ
วัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาความตรง
ของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ผลปรากฏว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีค่า
IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's alpha coefficient) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .89 ซึ่งมีคุณภาพ
สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ
ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดทฤษฎีของ
(Bass, 1985) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดเลือกตอบ (โดยอ้างอิงจาก
แบบสอบถาม ทิพากร วรณพฤกษ์, 2554) มีจำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่าง



มีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ตามแนวคิดทฤษฎีของออร์แกน (Organ, 1988) (โดยอ้างอิงจากแบบสอบถาม ศิริกัลยา สามไชย, 2559) แต่ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาทำการสังเคราะห์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมเพียง 5 ด้าน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดเลือกตอบ มีจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดทฤษฎีของปาร์คเกอร์ (Parker, 1990) (โดยอ้างอิงจากแบบสอบถาม อุทุมพร จันทร์สิงห์, 2561) แต่ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาทำการสังเคราะห์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเพียง 4 ด้าน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดเลือกตอบ มีจำนวน 13 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ตามแนวคิดทฤษฎีของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / การทำงานร่วมกัน / การทำงานเป็นทีม

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 - 5.00	ระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	ระดับสูง
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับต่ำ
1.00 - 1.80	ระดับต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและรับกลับคืนด้วยตนเอง โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)



2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ พฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กรมสรรพากร (สำนักงานใหญ่)

3. วิเคราะห์ข้อมูลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของตัวแปร 2 ตัว โดยใช้เกณฑ์ในการ แปลความหมาย (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2547 และ พนิดา บุญธรรม, 2559) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
1.00	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
.70 - .99	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.40 - .69	มีความสัมพันธ์กันสูง
.30 - .39	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
.20 - .29	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
.01 - .19	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ สังกัด กระทรวงการคลัง จำนวน 341 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.70) มีอายุระหว่าง 26 ปี – 30 ปี (ร้อยละ 35.20) มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 80.40) ประเภทตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 86.20) และมีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 5-7 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.90)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (n=341)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.25	.54	สูงมาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.22	.49	สูงมาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.26	.43	สูงมาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.28	.45	สูงมาก
รวม	4.25	.38	สูงมาก



จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หัวหน้าหน่วยงานสายงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษของกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ สังกัดกระทรวงการคลัง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงมาก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=.45) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.26$, S.D.=.43) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.22$, S.D.=.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.02	.55	สูง
2. ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.33	.45	สูงมาก
3. ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.31	.43	สูงมาก
4. ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.25	.43	สูงมาก
5. ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.24	.43	สูงมาก
ภาพรวม	4.23	.34	สูงมาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของบุคลากรในกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ สังกัดกระทรวงการคลัง โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X}=4.33$, S.D.=.45) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}=4.31$, S.D.=.43) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=.43) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X}=4.24$, S.D.=.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=4.02$, S.D.=.55) ตามลำดับ



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.27	.47	สูงมาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.36	.44	สูงมาก
3. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.34	.43	สูงมาก
4. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.37	.41	สูงมาก
ภาพรวม	4.33	.33	สูงมาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ทุกรายด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=.41) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=.44) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=.47) ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ (r) ค่า Sig. ระดับความสัมพันธ์

ทิศทางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม			
	r	sig.	ระดับ	ทิศทาง
	(Pearson's Correlation)	(2-tailed)	ความสัมพันธ์	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.32	.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.34	.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.48	.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.55	.00**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .32 โดยมีค่า Sig.= .00 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .34 โดยมีค่า Sig.= .00 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .48 โดยมีค่า Sig.= .00 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .55 โดยมีค่า Sig.= .00 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ (r) ค่า Sig. ระดับความสัมพันธ์

ทิศทางระหว่างพฤติกรรมการทำงานร่วมกันกับภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน	ภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม			
	r (Pearson's Correlation)	sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	.35	.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	.57	.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	.58	.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	.52	.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	.58	.00**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ



ภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .35 โดยมีค่า Sig. = .00 ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .57 โดยมีค่า Sig. = .00 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .58 โดยมีค่า Sig. = .00 ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .52 โดยมีค่า Sig. = .00 และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .58 โดยมีค่า Sig. = .00 ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมสรรพากร (สำนักงานใหญ่)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากรแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากร พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึง



ผู้อื่น (Courtesy) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยทุกด้านอยู่ระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สายฝน กล้าดินแดง, 2552) ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจนเนอร์เรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาทำให้ได้ทราบถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกรมสรรพากร พบว่า ตัวแปรทั้งสามตัวข้างต้นมีความสัมพันธ์กับการทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์กร โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางในการจัดการเพื่อเพิ่มให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่อองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับขององค์กรนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพิจารณาให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความสามารถให้เหมาะสมที่สุด ควรมีการเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ไม่ตัดโอกาส สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการกระตุ้นให้บุคลากรประสบความสำเร็จของการทำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรมีการสนับสนุนและสร้างพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์กร พัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรด้วยการฝึกอบรม ทักษะ ความรู้ ปลูกฝังคุณลักษณะรวมไปถึงการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ให้มีคุณลักษณะพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์กร หากบุคลากรมีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น พร้อมกับการแสดงพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือกับองค์กร มีน้ำใจและ



ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้ที่สนใจหรือผู้วิจัยท่านอื่น ๆ อาจศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิเช่น การสัมภาษณ์และนำผลการวิจัยฉบับนี้ไปต่อยอดเพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรในกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่เท่านั้น ในการวิจัยครั้งถัดไป อาจนำบริษัทหรือหน่วยงานอื่น ๆ มาวิเคราะห์หาความแตกต่างกันด้วยชุดข้อมูลเดิมหรืออาจเพิ่มเติมในส่วนอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อให้งานวิจัยสามารถอ้างอิงไปอย่างกว้างขวางได้

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2552). **หลักสถิติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพากร วรณพฤกษ์. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา บุญจันทร์ (2559). **การรับรู้ การจัดการความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทคุระ (ไทยแลนด์) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- พิชิต ฤทธิ์เจริญ. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : แฮาส์ ออฟ เคอร์มีส์.
- ศิริกัลยา สามไชย. (2559). **แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายฝน กล้าดินแดง. (2552). “การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร”.



วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2. หน้า 29-42.

สมพร วัชรภูษิต. (2563). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี”. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1. หน้า 383-401.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Bass, B.M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York: The Free Press.

Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. pp. 90-95. New York: Wiley & Son.

Organ, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Lexington, MA: Lexington.

_____. (1988). “A Restatement of the Satisfaction - performance Hypothesis.” **Journal of Management**, Vol. 14 No. 4. pp 547-557.

Parker, G., M. (1990). **Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy**. California: Jossey-Bass.

Peterson & Plowman, E.G. (1989). **Business Organization and Management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.) New York: Harper and Row Publication.