

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ
พนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร**

**Transformational leadership affecting organizational citizenship behavior of
employees at an IT company in Bangkok**

วชิษฐ์ ศรีธิมากุล

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร 4) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ t-test ANOVA (F-test) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 127 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 116 คน โดยส่วนใหญ่จะมีอายุ 20-30 ปี มีสถานภาพส่วนใหญ่คือ โสด ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือ Support Team ระดับงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ด้านการ

มีอิทธิพลอย่างมีคุณการณ์ มีระดับการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ตามลำดับ สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำสำคัญ. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, ภาวะผู้นำ

Abstract

The study on transformational leadership affecting organizational citizenship behavior of employees at an IT company in Bangkok aimed to 1) study the personal factors of employees at the IT company, 2) study the transformational leadership of employees at the IT company, 3) study the organizational citizenship behavior of employees at the IT company, 4) compare the organizational citizenship behavior of employees at the IT company classified by personal factors, and 5) study the transformational leadership affecting organizational citizenship behavior of employees at the IT company. The sample consisted of 127 employees at the IT company in Bangkok. The research instrument was a questionnaire on transformational leadership affecting organizational citizenship behavior of employees at the IT company. Statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing with t-test ANOVA (F-test), and Multiple Regression Analysis.

The research results can be summarized as follows: For personal factors, it was found that among the 127 respondents, most were 116 females, mostly aged 20-30 years old, mostly single, with most positions being in the Support Team and most being at the operational level.

The results showed that the overall transformational leadership factor was at a moderate level of change. When considering each aspect, it was found that the intellectual stimulation aspect had the highest level of change, followed by individual consideration having the highest level of change, and idealized influence having the lowest level of change, respectively. For the hypothesis testing of personal factors including age and position with different organizational citizenship behaviors, and transformational leadership in intellectual stimulation and individual consideration affecting organizational citizenship behavior.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Leadership.

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม องค์กรธุรกิจต่างต้องเผชิญกับแรงผลักดันจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากภายนอกส่งผลถึงภายในการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่างๆ เทคโนโลยี นวัตกรรมและรูปแบบการสื่อสารสู่กลยุทธ์ การจัดการ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม การบริหารจัดการและบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นำมาซึ่งปัญหาและอุปสรรคทางการพัฒนา (Brown & Eisenhardt, 1997; Weick & Quinn, 1999) ผู้นำในยุคปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการ เปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง

ในปัจจุบันบริษัท IT ซึ่งมีการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับผลิตโปรแกรม ได้ประสบกับปัญหาสมองไหล (Brain Drain) Shinwari, Currie and Kumpf (2021) เนื่องจากในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจ IT ก่อนข้างสูงทำให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางกำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานโดยบริษัทต่างๆ หุ่่มทุนใช้เงินเดือนและผลตอบแทนสูงในการดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาทำงาน ทำให้เกิดการลาออกของพนักงานบริษัท IT ซึ่งเนื่องมาจากการได้ผลตอบแทนที่สูงกว่ารวมถึงรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในปัจจุบันไม่เหมาะสม McQuerrey (2019) ดังนั้นการที่จะรักษากพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อได้นั้นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีรวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมีวิถีชีวิตที่ดีและทัศนคติต่อการทำงานในองค์กรในแง่บวก

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นวิธีการให้องค์กรต่าง ๆ ในสาขางาน IT เป็นแนวทางให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา บริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 446 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาค้างนี้ จำนวนทั้งสิ้น 211 คน ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมกับบุคลากร
2. เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร และนำไปพัฒนานโยบายขององค์กรให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อทราบถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร และนำไปพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
4. เพื่อทราบถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร ในกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการทำงาน
5. เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

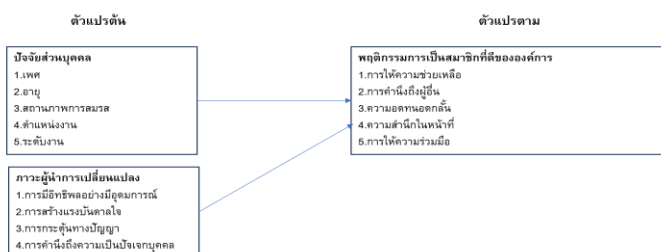
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัครเดช เกตุน้ำ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานภาครัฐหรือภาคอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 305 คน จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ และการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมแบบสมบูรณ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ

อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์ (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล ต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนเจเนอเรชั่นวาย ในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) วัฒนธรรม องค์กรใน ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรม แบบราชการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัทมา เจริญพรพรหม (2558) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯพบว่า (1) การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (2) ความผูกพันในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความมีพลังในการทำงานด้านความเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (3) การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการศึกษาวิจัย โดยทำการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่มีประชากรจำนวน 211 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร เพื่อดูว่าพนักงานบริษัท IT มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (1) การให้ความช่วยเหลือ (2) การคำนึงถึงผู้อื่น (3) ความอดทนอดกลั้น (4) ความสำนึกในหน้าที่ (5) การให้ความร่วมมือ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) อธิบายถึงความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง

จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปร t-test ตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ตาราง 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่มากที่สุด	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	116	54.98
อายุ	21 - 30 ปี	91	43.13
สถานภาพการสมรส	โสด	135	63.98
ตำแหน่งงาน	Support Team	60	28.44
ระดับงาน	ระดับปฏิบัติงาน	131	62.09

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน ร้อยละ 54.98 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 91 คน ร้อยละ 43.13 สถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 63.98 ปฏิบัติงานในตำแหน่ง Support Team จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.44 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 62.09

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการเปลี่ยนของภาวะผู้นำของพนักงานประจำสายงาน IT ในเขตพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1.46	0.343	น้อยที่สุด
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.58	0.763	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.29	0.549	มากที่สุด
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	0.595	มากที่สุด

รวม	2.76	0.448	ปานกลาง
-----	------	-------	---------

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการเปลี่ยนของภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับการเปลี่ยนแปลงปานกลาง ($= 2.76$; S.D.= 0.448) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($= 4.29$; S.D. = 0.549) มีระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ระดับการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ($= 4.21$; S.D. = 0.595) และน้อยที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ บุคคล ระดับการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ($= 1.46$; S.D. = 0.343) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร โดยรวม

ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.32	0.733	มากที่สุด
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.07	0.459	ปานกลาง
ด้านความอดทนกลั่น	3.80	0.606	มาก
ด้านความสำนึกในหน้าที่	3.66	0.753	มาก
ด้านการให้ความร่วมมือ	3.87	0.554	มาก
รวม	3.97	0.629	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$; S.D. = 0.629) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.32$; S.D. = 0.733) มีพฤติกรรมในระดับมากที่สุดอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการให้ความร่วมมือ มีพฤติกรรมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$; S.D. = 0.554) และน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีพฤติกรรมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$; S.D. = 0.459) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	หญิง		ชาย		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	4.22	0.743	4.40	0.718	-1.792	0.075
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.03	0.442	3.10	0.472	-1.064	0.289
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.77	0.559	3.83	0.642	-0.756	0.450
ด้านความอดทนกลั่น	3.66	0.745	3.66	0.762	0.077	0.939

ด้านความสำนึกในหน้าที่	3.79	0.492	3.94	0.594	-1.971	0.050*
ด้านการให้ความร่วมมือ	3.90	0.626	4.03	0.628	-1.450	0.149
รวม	4.22	0.743	4.40	0.718	-1.792	0.075

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านความสำนึกในหน้าที่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	2.484	3	0.828	1.554	0.202
	ภายในกลุ่ม	110.307	207	0.533		
	รวม	112.791	210			
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.511	3	1.170	5.946	0.001*
	ภายในกลุ่ม	40.743	207	0.197		
	รวม	44.254	210			
ด้านความอดทนกล้าน	ระหว่างกลุ่ม	6.274	3	2.091	6.114	0.001*
	ภายในกลุ่ม	70.813	207	0.342		
	รวม	77.088	210			
ด้านความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	8.170	3	2.723	5.090	0.002*
	ภายในกลุ่ม	110.761	207	0.535		
	รวม	118.931	210			
ด้านการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	5.695	3	1.898	6.677	0.000*
	ภายในกลุ่ม	58.850	207	0.284		
	รวม	64.545	210			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.522	3	1.174	3.056	0.029*
	ภายในกลุ่ม	79.528	207	0.384		
	รวม	83.050	210			

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนกลั่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และ ด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	0.538	2	0.269	0.498	0.608
	ภายในกลุ่ม	112.254	208	0.540		
	รวม	112.791	210			
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.516	2	0.258	1.226	0.296
	ภายในกลุ่ม	43.738	208	0.210		
	รวม	44.254	210			
ด้านความอดทนกลั่น	ระหว่างกลุ่ม	1.034	2	0.517	1.414	0.245
	ภายในกลุ่ม	76.053	208	0.366		
	รวม	77.088	210			
ด้านความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.580	2	0.290	0.510	0.601
	ภายในกลุ่ม	118.351	208	0.569		
	รวม	118.931	210			
ด้านการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.200	2	0.600	1.970	0.142
	ภายในกลุ่ม	63.345	208	0.305		
	รวม	64.545	210			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.477	2	0.239	0.601	0.549
	ภายในกลุ่ม	82.573	208	0.397		
	รวม	83.050	210			

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	4.277	4	1.069	2.030	0.092
	ภายในกลุ่ม	108.514	206	0.527		
	รวม	112.791	210			
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.237	4	0.309	1.481	0.209
	ภายในกลุ่ม	43.016	206	0.209		
	รวม	44.254	210			
ด้านความอดทนกลั่น	ระหว่างกลุ่ม	4.346	4	1.086	3.077	0.017*
	ภายในกลุ่ม	72.742	206	0.353		
	รวม	77.088	210			
ด้านความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	11.711	4	2.928	5.625	0.000*
	ภายในกลุ่ม	107.220	206	0.520		
	รวม	118.931	210			
ด้านการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	5.502	4	1.376	4.799	0.001*
	ภายในกลุ่ม	59.043	206	0.287		
	รวม	64.545	210			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.743	4	1.186	3.120	0.016*
	ภายในกลุ่ม	78.306	206	0.380		
	รวม	83.050	210			

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความอดทนกลั่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ และโดยรวม มีค่า Significance (Sig.) น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
-------------------------------------	------------------	----------------	----	--------------	---	------

ด้านการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	4.532	2	2.266	4.354	0.014*
	ภายในกลุ่ม	108.259	208	0.520		
	รวม	112.791	210			
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	14.698	2	7.349	51.718	0.000*
	ภายในกลุ่ม	29.556	208	0.142		
	รวม	44.254	210			
ด้านความอดทนกลั่น	ระหว่างกลุ่ม	1.175	2	0.587	1.609	0.203
	ภายในกลุ่ม	75.913	208	0.365		
	รวม	77.088	210			
ด้านความสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5.026	2	2.513	4.589	0.011*
	ภายในกลุ่ม	113.905	208	0.548		
	รวม	118.931	210			
ด้านการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.551	2	0.775	2.560	0.080
	ภายในกลุ่ม	62.995	208	0.303		
	รวม	64.545	210			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.570	2	0.285	0.719	0.489
	ภายในกลุ่ม	82.480	208	0.397		
	รวม	83.050	210			

จากตารางที่ 8 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร ด้านความอดทนกลั่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และ ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่า Significance (Sig.) น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานครสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและค่าอัตราส่วนวิกฤต

ตัวพยากรณ์	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.	Durbin-Watson
------------	---	----------	-------------------	----------------------------	---	------	---------------

ผลการผลการวิเคราะห์	0.471	0.222	0.207	0.560	14.680	0.000*	1.772
---------------------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	-------

จากตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.471 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.222 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 4 ตัว ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 22.2 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ 0.560

สำหรับค่า Durbin-Watson = 1.772 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 อัน เป็นค่าคะแนนตรงกลางของสถิติ จึงสรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เป็นอิสระต่อกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 10 สัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	B	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.432		3.882	0.000*		
- ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.155	0.085	1.374	0.171	0.994	1.006
- ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	-0.102	-0.124	-1.801	0.073	0.792	1.262
- ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.399	0.348	4.492	0.000*	0.629	1.589
- ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.229	0.217	2.751	0.006*	0.608	1.644

จากตารางที่ 10 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.608 - 0.994 และค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 1.006 - 1.644 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .01 และ ค่า VIF ที่ไม่เกิน 10

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน มี 2 ด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 11 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
----------	--------------------	-------

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	-	t – test และ One - Way ANOVA
- เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ตำแหน่งงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ระดับงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร	-	Multiple Regression Analysis
- ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
- ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

การอภิปรายผล

1. พนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัท IT ที่มีอายุ และ ตำแหน่งงาน แตกต่างกันจะมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปจะมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท IT แห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานย่อมจะส่งผลต่อการมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บริษัทควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้กับหัวหน้างานทุกระดับเพราะจะไปกระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมถึงการทำให้ผู้ตาม ได้รับรู้ใน การกิจ วิสัยทัศน์ ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งของทีมและองค์กร

2. จากผลการศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งอยู่ในระดับที่น้อย เนื่องจากผู้นำของแต่ละแผนกมีบางท่านประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี รวมถึงยังไม่เป็นที่เคารพนับถือของ ซึ่งบริษัทควรมีการทำการประเมินผลงานเป็นราย ปี / ครึ่งปี และถ้าทำผลงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานก็ควรมีการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงบุคคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพออกไปจากองค์กร

บรรณานุกรม

- อัครเดช เกตุฉ่ำ. (2566). การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 8(1), 100-115.
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขต กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปัทมา เจริญพรพรหม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Brown, S. L., & Eisenhardt, K. M. (1997). The art of continuous change: Linking complexity theory and time-paced evolution in relentlessly shifting organizations. *Administrative Science Quarterly*, 42, 1–34.
- Shinwari, S. A., Currie, C., & Kumpf, J. (2021). Brain Drain in Global Health. *Military Medicine*, 186(7-8), 175-177.
- McQuerrey, L. (2019). *Employee turnover Vs. attrition*. Retrieved March 2021, from <https://smallbusiness.chron.com/employee-turnover-vs-attrition-15846.html>
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA : Sage.