

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน)*
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING EMPLOYEE MOTIVATION
IN SAHAPATHANAPIBUL PUBLIC COMPANY LIMITED

ชรินทร์ วิชชุลตา

Chanin Vijchulata

ประภาสวัฒน์ งามคณะ

Prapaswat Ngamkana

สุจิตรา ตั้งใจ

Sujidtra Tungjai

สถาบันรัชต์ภาคย์, ประเทศไทย

Rajapark Institute, Thailand

E-mail: aniturh.p@hotmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) อายุ ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) 3) ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 47.40

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สหพัฒนาพิบูลจำกัด



Abstract

Research Objective 1) to study the transformational leadership level and motivation. 2) to compare the motivation of employees' works operations. Classified by personal factors. 3) to study the factors that influence the motivation of employees of Sahapattanaphibul Public Company Limited. The sample was 400 employees of Sahapattanaphibul PLC. The transformational leadership level in overall, with a high level. Employee motivation of Sahapattanaphibul is average at a high level 2) age, position and average monthly income differ in the motivation of employees of Sahapattanaphibul public company limited. 3) Motivational factors are idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration affects the motivation of employees, the employees of Sahapattanaphibul public company limited. The variables can explain the change in the motivation of employees of Sahapattanaphibul public company limited by 47.40%.

Keyword: transformational leadership, employee motivation, sahapattanaphibul public company limited

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทและเปลี่ยนโฉมหน้าของตลาดแรงงานไปทุก ๆ ภาคส่วนและด้วยนโยบายหลักของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วย โมเดล ไทยแลนด์ 4.0 ถือเป็น การปรับตัวแบบก้าวกระโดดครั้งใหญ่ที่ภาครัฐต้องการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกจากการเป็นประเทศที่ใช้แรงงานและพึ่งพาอุตสาหกรรมการส่งออกเป็นหลักไปสู่ประเทศที่มีความโดดเด่นด้วยเศรษฐกิจที่ต่อยอดจากความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งการที่โมเดลจะประสบความสำเร็จนั้น ต้องเกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่ายมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน วิชาการ ประชาชน สถาบัน การศึกษา สถาบันวิจัยศูนย์ส่งเสริมผู้ประกอบการ SME และ Start-Up พร้อมทั้งโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทุกภาคส่วนและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน (กชกร เนียมท่าเสา และคณะ, 2566)

ผู้นำถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร ภาวะผู้นำ คือ การใช้ อิทธิพลต่อบุคคลหรือผู้ร่วมงานให้พยายามปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจเพื่อวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือ ให้องค์กรได้ผู้นำความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพกล้าเผชิญกับอนาคต กระตุ้นและเร่งเร้าพนักงานให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้าม ให้องค์กรได้ผู้นำที่ไม่มีความสามารถก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ การเป็นผู้นำมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาเน้นผลการปฏิบัติงานโดยการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละ



คนในองค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ (พรชัย เจตามาน, 2562)

ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถที่จะเผชิญกับอนาคตและกระตุ้นพนักงานให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นหัวหน้างานหรือผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานถ้าหัวหน้างานไม่แสดงถึงพฤติกรรมหรือแนวทางในการปฏิบัติตัวของผู้นำเหล่านั้นออกมาจะทำให้พนักงานได้บังคับบัญชาไม่ผลักดันส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงาน ของงานที่กำหนดไว้จะทำให้งานที่ได้ออกมาไม่เป็นไปตามนโยบายคุณภาพของบริษัท รวมถึงผลชี้วัดทางด้านประสิทธิภาพของผลผลิตมุ่งเน้นการพัฒนาและบริหารคนที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานและงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยได้เห็นถึงความสำคัญว่าหัวหน้างานในฐานะ ผู้นำ คือ กุญแจแห่งความสำเร็จของธุรกิจในระยะยาว ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของพนักงานเพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสบายใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาหรือคอยสอนงานให้กับพนักงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานรวมถึงคอยกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดี รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยแล้วก็เกิดความสบายใจ และอีกสิ่งหนึ่งที่พนักงานต้องการเวลาปฏิบัติงานก็คือ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าของตนเอง ถ้าทำผลงานได้ดีก็ต้องการคำชื่นชมอย่างเต็มที่ ถ้าผลงานออกมาไม่ดี ก็อยากให้หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อจะได้ทำให้ผลงานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าของตนเองมักจะเป็นพนักงานที่มีพลังและมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจะได้รับความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำขึ้นอยู่แล้ว ทั้งนี้ผู้นำจะต้องแสดงออกถึงการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานในทางที่ดีให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงพฤติกรรมจนเกิดความน่าเชื่อถือและเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมจากผู้นำ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำจะกระตุ้นศักยภาพและความสามารถของผู้ตามเพื่อให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้ตามมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันและผู้นำที่แสดงออกถึงความใส่ใจในความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยที่ทำการฝึกสอนหรือเป็นที่เลี้ยงให้กับผู้ตามเพื่อกระตุ้นให้เกิดทักษะและแนวทางที่เหมาะสมในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (พรนภา ภาคธรรม และคณะ, 2565)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างแรงผลักดันต่อผู้ร่วมงานหรือบุคลากรด้วยกระบวนการสื่อสารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงกว้าง เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สร้างความน่าเชื่อถือและแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันจะนำมาซึ่งการลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถในการนำองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและบุคลากร ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทที่หลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างขององค์กรในยุคสังคมแห่งความรู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถบริหารจัดการทีมงาน โดยอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการประสานความร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรตามความเชื่อที่ว่า บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอนาคตขององค์กรได้ (Micheal Maccoby, 2015)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิูล จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาผู้นำที่สามารถใช้ภาวะ



ผู้นำห้องค์กรสามารถอยู่รอดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและเพื่อให้สอดคล้องต่อกลยุทธ์ขององค์กรที่ต้องการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน)

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) จำนวน 16,950 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสำนักงานใหญ่การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามวิธีของ Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่น .05 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จากผลการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 391 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม มี 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงبارมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อมูลของ บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา
- 2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้นแล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- 3) ปรับปรุงแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Cronbach (1969) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสุ่มแบบเจาะจงจากพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เมื่อรับคืนมา จนครบตามจำนวน และนำแบบสอบถามมาแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยจัดทำรหัสตามที่กำหนดไว้และกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test f-test การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.20	0.345	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.313	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.21	0.349	มากที่สุด
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	0.355	มากที่สุด
รวม	4.19	0.296	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามลำดับ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.20$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) เป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ท่านได้รับการจูงใจในการทำงานมากขึ้นจากผู้นำ	4.18	0.380	มาก
2. ท่านมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.272	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.11	0.310	มาก
4. ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากความสามารถของผู้บริหาร	4.07	0.260	มาก
5. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	4.05	0.213	มาก
รวม	4.10	0.223	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อทำการวิเคราะห์รายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือท่านได้รับการจูงใจในการทำงานมากขึ้นจากผู้นำ ($\bar{X} = 4.18$) อันดับ 2 คือท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$) และอันดับ 3 คือท่านมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig.
เพศ	-1.228	0.221
อายุ	15.871	0.000*
ระดับการศึกษา	0.534	0.587
สถานภาพ	2.511	0.083
ตำแหน่งงาน	10.871	0.000*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	4.536	0.004*

*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	b	SEE.	β	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	1.953	0.118		16.504	0.000*
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.122	0.036	0.189	3.366	0.001*
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.083	0.040	0.116	2.089	0.037*
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.205	0.039	0.322	5.316	0.000*
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.100	0.034	0.159	2.902	0.004*

R= 0.688 R² = 0.474 R² Adjust = 0.468 SEEst = 0.16259 F=88.825 Sig. = 0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงและ ลงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 47.40 และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.953 + 0.122X_1 + 0.083X_2 + 0.205X_3 + 0.100 X_4$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้นำในการทำงานและการบริหารงานที่นำพาองค์กรพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะและแนวคิดเพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ ยกกระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม สอดคล้องกับสตูร์ตัน พิมลรัตนกานต์ และคณะ (2560) เรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ มี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถ ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ สอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก



สอดคล้องกับบงกชรัตน์ เจริญทวี (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันไป ทั้งนี้ เพราะความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคลมีความแตกต่างกัน การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนนั้น จะยากขึ้นตาม อายุของคนเพิ่มขึ้น จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในการทำงาน สอดคล้องกับพจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2562) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 ที่พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวัชรระ แยมชู (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ที่พบว่า อายุ และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 47.40 ผลการศึกษาสอดคล้องกับกชกร เนียมท่าเสา และคณะ (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการการทำงานในมิติต่างๆ ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและส่งผลกระทบต่อกระตุ้นหรือแรงจูงใจบุคลากรทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปพร้อมกัน ผลสอดคล้องกับ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาดังนี้ 1) ผู้นำควรแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจ ทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน 2) ผู้นำควร กระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์



ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ผู้นำควร มีการสื่อสารและให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล เพื่อสร้างทักษะความชำนาญให้กับบุคลากร 4) ผู้นำควรแสดงให้เห็นการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีคุณธรรม และจริยธรรม 5) ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการจูงใจในการทำงานมากขึ้นจากผู้นำ การสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานจากงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้ผู้บริหารมีศักยภาพที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงาน เพื่อได้ข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มจากที่ศึกษาและครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษามากขึ้น และได้ข้อมูลสำคัญสำหรับผู้ประกอบการนำไปปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหาร 2) การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มปัจจัยอื่น เช่น ความพึงพอใจในงาน การสื่อสารในองค์กร การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ และผู้ประกอบการหรือผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กชกร เนียมท่าเสา และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มศว , 20(38), 39-50.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- บงกชรัตน์ เจริญทวี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรชัย เจตมามาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ว.มร.ม.), 13(2), 27-35.
- พรนภา ภาคธรรม และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 16(2), 299-312.
- มะสุกรี ตายะกาเร็ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



- วัชร แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และคณะ. (2560). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร. Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(1), 1643-1660.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Lee J. Cronbach. (1969). Essentials of psychological testing (Third Edition). New York: Harper & Row.
- Micheal Maccoby. (2015). Strategic Intelligence: Conceptual Tools for Leading Change. New York: Oxford University Press.
- Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.). New York: Harper and Row.