

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Transformation Leadership Effecting on Employee Performance
Efficiently of DHL Distribution (THAILAND) LTD.

Phar Nakhon Si Ayatthaya

พรณภา ภาคธรรม¹ ภิญญาดา รื่นสุข²

Ponnapa Phaktham¹ Pinyada Ruensook²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ (2) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 252 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
E-mail: Ponnappa.phaktham1992@gmail.com

Master of business administration Program.Faculty of Business administration and Information Technology. Suvarnabhumi Business School. Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi,

² คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Faculty of Business administration and Information Technology.Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to (1) The level of opinions on Transformational Leadership and Performance Efficiently of DHL Distribution (Thailand) Ltd. Phra Nakhon Si Ayutthaya. (2) Transformational Leadership Effecting On Employee Performance Efficiently of DHL Distribution (Thailand) Ltd. Phra Nakhon Si Ayutthaya. The sample groups used in this study were 252 Operation Employee working in DHL Distribution (Thailand) Ltd. Phra Nakhon Si Ayutthaya. Data were collected through questionnaires by purposive sampling. Descriptive statistics used to analyse data are frequency, percentage, mean, standard deviation – besides, a test of hypothesis by the multiple regression analysis.

The results were as follows

1. The level of opinions on transformational leadership of Employee. Overall, opinions are at the highest level when considering each aspect, it was found that Overall aspect has highest level of opinion. From highest to lowest, the Idealized Influence of Followed by the Inspirational Motivation, the Individualized Consideration and the Intellectual Stimulation respectively. The results of hypothesis testing showed that the creation of the Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized

2. Transformational leadership in all aspects affecting the Effecting to Employee Performance Efficiency of DHL Distribution (Thailand) Ltd. Phra Nakhon Si Ayutthaya statistically significant at 0.01 and 0.05.

Keywords: Transformational, Efficiently

บทนำ

ผู้นำถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือผู้ร่วมงานให้พยายามปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจเพื่อวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือ องค์กรใดได้ผู้นำความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ กล้าเผชิญกับอนาคต กระตุ้นและเร่งเร้าพนักงานให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้าม องค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีความสามารถก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ การเป็นผู้นำมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาเน้นผลการปฏิบัติงานโดยการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กรให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ (พรชัย เจตมานาน, 2560) ซึ่งแต่ละองค์กรจึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถที่จะเผชิญกับอนาคตและกระตุ้นพนักงานให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

ซึ่งปัญหาขององค์กรที่เกิดขึ้นในปัจจุบันบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) คือ ในแต่ละปีทางบริษัทจะมีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานในด้านต่าง ๆ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานประจำปี ผลสำรวจออกมาว่ามีผลประเมินในด้านภาวะผู้นำที่มีคะแนนต่ำลงจากเดิม โดยสาเหตุหลักเกิดมาจากหัวหน้างานยังขาดแนวทางด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม เนื่องจากหัวหน้างานคือผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ถ้าหัวหน้างานไม่แสดงถึงพฤติกรรมหรือแนวทางในการปฏิบัติตัวของผู้นำเหล่านั้นออกมาก็จะทำให้พนักงานใต้บังคับบัญชาไม่ผลักดัน ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงาน ของงานที่กำหนดไว้จะทำให้งานที่ได้ออกมาไม่มีคุณภาพไม่เป็นไปตามนโยบายคุณภาพของบริษัททั้งภาพรวมขององค์กรและของส่วนตัวของพนักงาน รวมถึงผลชีวิตทางด้านประสิทธิภาพของผลผลิตมุ่งเน้นการพัฒนาและบริหารคนที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานและงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยได้เห็นถึงความสำคัญว่าหัวหน้างานในฐานะ ผู้นำ คือ กุญแจแห่งความสำเร็จของธุรกิจในระยะยาว โดยผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นหลักด้วยการสื่อสารนโยบายการบริหารงานต่างๆ ข่าวสาร รวมถึงการปฏิบัติงานจากผู้บริหารองค์กรส่งผ่านทางหัวหน้าที่เป็นหลักในการถ่ายทอดสิ่งต่างๆ ในขณะเดียวกันในหัวหน้างานถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของพนักงานเพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสบายใจในการปฏิบัติงานเมื่อมาปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาหรือคอยสอนงานให้กับพนักงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานรวมถึงคอยกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ดี รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยแล้วก็เกิดความสุขสบายใจ ไม่ใช่ปฏิบัติงานร่วมกันแล้วเกิดความขัดแย้งถ้าเป็นลักษณะนี้จะทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะทำให้ผลงานที่ออกมานั้นไม่มีประสิทธิภาพ และอีกสิ่งทีพนักงานต้องการเวลาปฏิบัติงานก็คือ การได้รับการยอมรับจาก

หัวหน้าของตนเองในผลงานที่ตนได้ทำไป ถ้าทำผลงานได้ดี ก็ต้องการคำชื่นชมอย่างเต็มใจ และอยากได้การยอมรับในฝีมือจากหัวหน้าของตนเอง หรือถ้าผลงานออกมาไม่ดี ก็อยากให้หัวหน้าให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อจะได้ทำให้ผลงานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าของตนเอง มักจะเป็นพนักงานที่มีพลังและมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจะได้รับความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำขึ้นอยู่แล้ว ดังนั้นถ้าหัวหน้างานสามารถสร้างความภาคภูมิใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานและทำให้พนักงานรู้สึกดีและสามารถเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของพนักงานได้ ก็จะทำให้พนักงานคนนั้นเกิดแรงจูงใจ มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างมากมาย และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนให้เกิดขึ้นได้และทำให้ผลงานที่ทำออกมานั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้นำจะต้องแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือผู้นำที่แสดงออกถึงการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานในทางที่ดีให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงพฤติกรรมจนเกิดความน่าเชื่อถือและเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมจากผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจ คือผู้นำที่แสดงออกถึงความคาดหวังและเป้าหมายที่มีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้เกิดความยึดมั่นและร่วมกันสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การกระตุ้นทางปัญญา คือผู้นำจะแสดงถึงการกระตุ้นศักยภาพและความสามารถของผู้ตามเพื่อให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้ตามมองว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือผู้นำที่แสดงออกถึงความใส่ใจในความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยที่ทำการฝึกสอนหรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้ตามเพื่อกระตุ้นให้เกิดทักษะและแนวทางที่เหมาะสมในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio ,1994) เพราะสิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้พนักงานตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆได้ในทุกสถานการณ์พร้อมที่จะพัฒนาตนเองปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(นิชา เกตุงาม,2562) เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและเพื่อให้สอดคล้องต่อกลยุทธ์ขององค์กรที่ต้องการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและสาเหตุของปัญหานี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ดี เอก ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

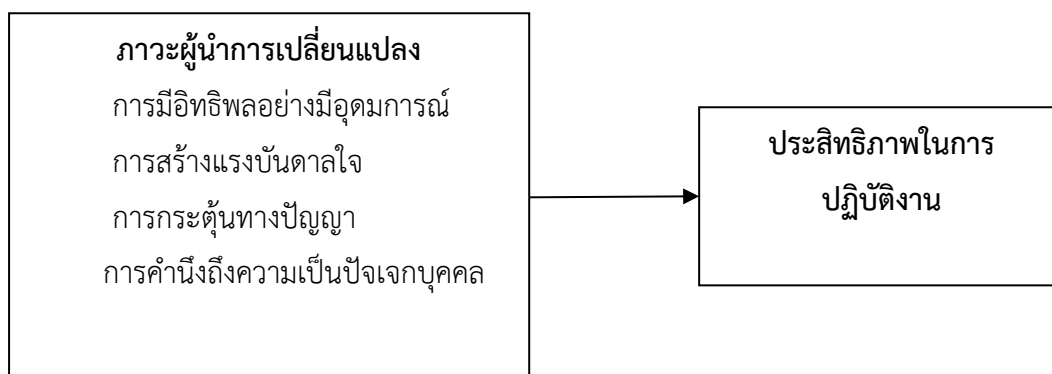
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 252 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง
2. กรอบแนวความคิดจากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994) และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 678 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมี 252 ชุด ได้แก่

- 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว
- 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานทั้งหมด 26 ข้อ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 6 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ 6 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา 8 ข้อ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 6 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด
- 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัดทั้งหมด 16 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

- 1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามไปทำการตรวจสอบความถูกต้องในด้านภาษาและในเชิงเนื้อหาว่าคุณภาพของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องตรงตาม

เนื้อเรื่องที่ต้องการวัดหรือวัดได้ครอบคลุมเนื้อเรื่องทั้งหมด จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจากคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวนสามท่าน และจากนั้นนำแบบสอบถามสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความคำถามและนำแบบสอบถามมาตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อความ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น(Reliability) เพื่อใช้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดลอง (Try Out) กับพนักงานบริษัท ดี เอส แอล ดิสทริบิวชัน (ประเทศไทย) จำกัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของคำถามก่อนเก็บข้อมูลจริง 30 ชุด เพื่อทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์การวัด Cronbach's Alpha เพื่อแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือสามารถให้ผลการวัดที่แน่นอน ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งเครื่องมือวิจัยที่มีความเชื่อมั่นสูงจะสามารถให้ผลการวัดได้อย่างคงเส้นคงวา (Consistency) นั่นคือเมื่อนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างก็ครั้งก็ตาม ผลที่ได้จะเท่าเดิมหรือใกล้เคียงกับค่าเดิม ค่าความเชื่อมั่นจะมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0 - 1 ถ้าค่าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง และถ้าค่าใกล้ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นต่ำโดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านควรมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งในการทดสอบครั้งนี้พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.83 – 0.92 ซึ่งมากกว่า 0.70 ซึ่งมากกว่า 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

- 1) แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัท ดี เอส แอล ดิสทริบิวชัน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการตอบคำถามแล้วทั้งหมดและดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม
- 3) ดำเนินการนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการบันทึกข้อมูลลงรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ โดยวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ทราบข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการทดสอบอิทธิพลของด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 252 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี อายุงานส่วนใหญ่ 1 - 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรว่ามีความเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไป จนอาจเกิดปัญหา Multicollinearity จึงต้องมีการพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 0.80 นอกจากนี้ยังได้พิจารณาร่วมกับค่า VIF (Variance Inflation Factors) โดยที่ค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ควรอยู่ระหว่าง 0.10 - 1.00 และพิจารณาจากค่า Durbin - Waston มีค่าอยู่ใน ช่วง 1.50 - 2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559) ในการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ดังนี้ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.62 - 0.74 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 แสดงถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปในทิศทางเดียวกัน พิจารณาร่วมกับค่า VIF พบว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.22 - 2.69 ซึ่งไม่เกิน 10 พิจารณาร่วมกับค่า Tolerance พบว่าค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.37 - 0.45 ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.10 - 1.00 และพิจารณาร่วมกับค่า Durbin - Watson พบว่าค่า Durbin - Watson คือ 1.65 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง 1.50 - 2.50 เพราะฉะนั้น ผลการตรวจสอบความเป็นอิสระของตัวแปรอิสระ แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึง

สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		β	t	p - Value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (B)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error)			
ค่าคงที่ (a)	1.168	0.170		6.883	0.000**
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.117	0.050	0.139	2.320	0.021*
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.141	0.054	0.169	2.595	0.010*
3. การกระตุ้นทางปัญญา	0.207	0.058	0.237	3.597	0.000**
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.277	0.055	0.330	4.995	0.000**
R = 0.77 R² = 0.60 Adjusted R² = 0.59 SEE = 0.29 F = 91.96					

**ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$, *ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของเส้นถดถอยนี้มีค่าสถิติ F เท่ากับ 91.96 และจากการพิจารณาค่า R^2 เท่ากับ 0.60 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.00 และพิจารณาจากค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.59 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 59.00 นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ค่า Std. Error of the Estimate เท่ากับ 0.29 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านพบว่า

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($B = 0.117$, $p < 0.05$)

การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($B = 0.141$, $p < 0.05$)

การกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($B = 0.207$, $p < 0.01$)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($B = 0.277$, $p < 0.01$)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมพบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการศึกษสามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ลักษณะที่คล้อยตามกัน โดยหากผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เป็นเพราะหัวหน้างานมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รวมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติตนต่อพนักงานตามลักษณะที่มีได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคล และสถานการณ์ให้การสนับสนุนพนักงาน สามารถสร้างความเชื่อมั่นสามารถเชื่อถือได้ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการกระตุ้นจิตใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตาม ควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้พนักงานอยากร่วมงานด้วยและอยากพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมจนนำไปสู่วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ รู้สึกว่าปัญหานั้นสามารถแก้ไขได้ ทำให้

เกิดการที่พนักงานอยากร่วมกันปฏิบัติงานกับหัวหน้างาน เพื่อร่วมกันสร้างกระบวนการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการทำงานที่ดีกว่าเดิมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถวัดได้จากผลงานของพนักงานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถทำงานได้ทันเวลาที่กำหนดไว้ โดยหากหัวหน้างานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงก็จะมีผลให้จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรทำให้ธุรกิจและพนักงานในองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนเกิดประสิทธิภาพโดยที่องค์กรและพนักงานร่วมกันเกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรและพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จที่เกิดประสิทธิภาพกับองค์กรเป็นที่ยอมรับของลูกค้าและสามารถรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงขึ้นในปัจจุบันซึ่งสอดคล้องการศึกษาของพิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557), รัตติการ กิมเยื่อน (2558), ณิชยา เกตุงาม (2562), อติศักดิ์ เองมหัสสกุล (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโดยภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก และเป็นไปตามทฤษฎีของ Bass and Avolio Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994) ที่ได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร ผู้นำคือผู้ที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมทั้ง 4 ด้านคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระในประเด็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หัวหน้าควรแสดงออกให้พนักงานเห็นถึงพฤติกรรมที่หัวหน้าปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้แน่ใจว่าได้ส่งเสริมทีมของตนเป็นตัวอย่างที่ดีแสดงออกในทางที่ถูกต้องโดยปฏิบัติตามกฎขององค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างในทางที่ดีไม่ปฏิบัติตนผิดกฎขององค์กรยอมรับผิด เมื่อทำผิดหรือทำสิ่งใดที่มีผลกระทบทางลบต่อผู้อื่นโดยคำนึงตามหลักการและเหตุผล แสดงถึงการให้เกียรติอย่างจริงจังและคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น อัพเดทอย่างสม่ำเสมอว่าพนักงานต้องปฏิบัติงานเช่นไร มีการตรวจสอบความคืบหน้าในการ

ทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานในการร่วมงานกัน หัวหน้างานต้องให้กำลังใจและเห็นคุณค่าของพนักงาน เพื่อแสดงให้พนักงานเห็นถึงความใส่ใจ ให้ความสำคัญอย่างสม่ำเสมอหากทีมงานทำในสิ่งที่ถูกต้องและการเป็นหัวหน้าที่ดีจะทำให้พนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติตามหัวหน้างานในด้านของการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หัวหน้างานควรแสดงออกให้พนักงานเห็นถึงพฤติกรรม พูดถึงกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัทด้วยความกระตือรือร้น และพูดในเชิงสร้างสรรค์ ด้วยการบอกถึงสิ่งที่ดีและน่าภูมิใจของทีมงานให้กับพนักงานได้ทราบพร้อมกันส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกันอย่างชัดเจนรวมถึงการกล่าวคำชื่นชม คำขอบคุณกับพนักงานเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี มีการการรับฟังที่ดีเพื่อแสดงเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงาน แสดงออกถึงความมุ่งมั่น อย่างแท้จริงให้พนักงานเข้าใจถึงความคาดหวังหรือเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของหัวหน้างานในเรื่องของการทำงานให้พนักงานได้รับทราบแสดงออกถึงซึ่งทัศนคติเราทำได้ ใช้ทักษะและแนวทางที่เหมาะสมในการผลักดันการปรับปรุง อย่างต่อเนื่องของการทำงานโดยรวมถึงส่งเสริมให้พนักงานเกิดจิตสำนึกและตระหนักถึงความสำคัญของงานมากยิ่งขึ้นจะทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หัวหน้างานควรที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหามากๆ โดยดูจากปัญหาที่เกิดขึ้นและให้พนักงานนำมาแก้ไขให้งานได้รับการแก้ไข รวมถึงการนำหลักวิธีการทำงานที่ง่ายและได้วิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญห และหัวหน้าต้องช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้เห็นว่าปัญหาทุกอย่างมีความสามารถแก้ไขได้ด้วยการพูดคุยกับพนักงานด้วยวิธีการ จัดประชุมร่วมกันทุกเช้าก่อนเริ่มงาน โดยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน รับฟังพนักงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและร่วมกันลงมือกันแก้ไขปัญหากับพนักงาน และสนับสนุนให้พนักงานใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ที่รวดเร็วขึ้นและไม่ก่อให้เกิดปัญหาจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หัวหน้างานควรแสดงออกให้พนักงานเห็นถึงพฤติกรรม ที่สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมด้านซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกปฏิบัติงาน มีการใส่ใจพนักงานเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ สอบถามแผนพัฒนาตนเองของพนักงานและช่วยหาทางออกให้กับพนักงานในการพัฒนาตนเอง พร้อมกับให้การสนับสนุนและพัฒนาพนักงานด้วยการเป็นที่ปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะ ด้วยการให้คำปรึกษาและชี้แนะถึงแนวทางในการทำงานที่เป็นประโยชน์และแนวทางที่พนักงานจะสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงการพัฒนาสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่กระตือรือร้นต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เรียนรู้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผู้วิจัยได้เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาภาวะผู้นำ ในแบบต่าง ๆ เช่นภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้เพื่อหาแนวทางในการให้หัวหน้างานสามารถนำภาวะผู้นำไปใช้ปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและทำให้พนักงานมีทัศนคติและมุมมองที่ดีต่อหัวหน้างานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา.(2559). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.พิมพ์ครั้งที่ 28
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ณิชา เกตุงาม.(2562). “ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.”การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ ๓ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2019”.
- พรชัย เจดามาน.(2560).“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ ๒๑: ไทยแลนด์ ๔.๐”.ครูบ้านนอก.
- พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง.(2557).“อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด”.ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตติกาล กิมเย็น.(2558).“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยการ์เม้นท์ เฮ็กซ์ปอร์ต จำกัด ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร”.สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสยาม.
- อดิศักดิ์ เอมมหัสสกุล.(2562).“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท โปรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ซอร์ซิง โซลูชันส์ จำกัด.” คณะบริหารธุรกิจ , มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- .(2018). Corporate Responsibility Report. Deutsche Post DHL Group.

Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, Calif: Sage.

Yamane, Taro.(1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Third editio. Newyork: Harper and RowPublication.