

อิทธิพลของพลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลาย ความเครียดที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ

ชนาพร ฤกษ์เมธ¹

บทคัดย่อ

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีพลังในการขับเคลื่อนบุคลากร เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการตามเป้าหมาย บุคคลที่มีภาวะผู้นำเป็นที่ต้องการขององค์กรทุกองค์การ เพราะองค์การสามารถผูกความสำเร็จขององค์การกับความสำเร็จของผู้นำได้โดยง่าย ผู้บริหารเป็นตัวละครสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ ดังนั้นบุคลากรที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประชากรของการวิจัยนี้ เป็นผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ 2,948 คน การวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจจากตัวอย่าง และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ตัวอย่างการวิจัย จำนวน 385 คนจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังหน่วยงานต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจ แล้วเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบคำถามสมบูรณ์ เป็นผู้บริหารบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 117 คน, การไฟฟ้านครหลวง จำนวน 153 คน และการประปานครหลวง จำนวน 115 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกันยายน ปี 2555

ผลการวิจัยพบว่าพลังความสามารถแห่งตนของผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลายความเครียดมีส่วนส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก ได้แก่ การมีอิทธิพลที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม ทั้งด้านคุณลักษณะและการประพฤติ การจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญาและการพิจารณาเป็นรายบุคคล

พลังความสามารถแห่งตนของผู้นำมีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจมากที่สุดที่ค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด (R^2 change) = .470 ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลายความเครียดมีอิทธิพลรองลงมาตามลำดับ (R^2 change = .453 และ .160) ผู้บริหารโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีพลังความสามารถในการนำ มีความใส่ใจทางสังคม และมีทัศนคติที่ดีต่อการผ่อนคลายความเครียดระดับสูง ซึ่งเป็นผลดีต่อการประสานการทำงานให้เกิดความราบรื่น

คำสำคัญ: พลังความสามารถแห่งตนของผู้นำ, ความฉลาดทางอารมณ์, การผ่อนคลายความเครียด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

¹ นักศึกษาปริญญาเอก คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์



The Influence of Leader Self-Efficacy, Emotional Intelligence and Sense of Humor on Transformational Leadership of the Executives of State Enterprises

Chanabhorn Rurkhamet

Abstract

Leaders are persons who have power to drive manpower to achieve organization goals. A person who has leadership is required by all organizations because the success of organization can be bound with the success of leader easily. Executives are driving forces of organizations so that a person who is expected to be an executive needs to have leadership, especially transformational leadership to response to rapid changes in environment and situations effectively.

The populations of this research were 2,948 executives of state enterprises. The quantitative approach was based on a sample survey of 385 executives whereas the qualitative approach was based on in-depth interviews of purposively selected executives. They were the executives of PTT (Public) Co., Ltd. (117 persons), Metropolitan Electricity Authority (153 persons), and Metropolitan Waterworks Authority (115 persons). Data collection was conducted during May to September 2012.

It was revealed that Leader self-efficacy, emotional intelligence and sense of humor enhanced transformational leadership of executives. Transformational leadership was composed of idealized influence (attributes & behavior), inspiration, motivation, intellectual stimulation and individualized consideration. Among leader self-efficacy, emotional intelligence and sense of humor, leader self-efficacy influenced transformational leadership most (R^2 change = .470), emotional intelligence and sense of humor being second and third in importance respectively (R^2 change = .453 and .160). Most executives appeared to have high leader self - efficacy, social awareness and sense of humor all of which could lead to smooth co-ordination in management.

Key words : Leader self-efficacy, Emotional intelligence, Sense of humor, Transformational leadership.

บทนำ

การจัดการบุคลากรอย่างดีภายในองค์กรเป็นตัวกำหนดความสำเร็จและสามารถสร้างข้อได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้แก่องค์กร (Casiso, 1998: 15)

Crossan, Lane และ White กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถเคลื่อนพลังของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างเกิดประสิทธิผล มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในองค์กรมากที่สุด สามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเกิดประสิทธิผลและสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวหน้านั้นคือ “ผู้นำ” ที่มี “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ที่สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร และสามารถสร้างผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรได้อย่างเกิดประสิทธิผลมากที่สุด (Mancheno-Smoak, Endres, Polak and Athanasaw, 2009: 10)

ผู้นำขององค์กรที่มีพลัง คือ ผู้นำที่มีความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ คิดแง่บวก สื่อสารเชิงบวก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำให้ บุคลากรในองค์กรยอมรับ สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นาน ทำให้องค์กรมีคุณภาพ มีเสถียรภาพในการทำงาน และมีพลังทางด้านจิตใจที่มีผลต่อพนักงาน โดยที่ลูกจ้างมักจะปฏิเสธบรรยากาศความบกพร่องทางจิตใจและอารมณ์ของผู้นำ(Goleman, 1998 : 317)

รัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่รัฐบาลถือหุ้นร่วมกับหน่วยงานเอกชน และผู้ถือหุ้นต่างๆ โดยรัฐบาลถือหุ้นมากกว่า 50 % ของหุ้นทั้งหมด เพราะรัฐวิสาหกิจมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารเศรษฐกิจของประเทศ ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจจึงมีความสำคัญในการจัดการองค์กรที่ดี รวมถึงการนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับลูกค้าและการตลาด การวิเคราะห์จัดการองค์ความรู้

การจัดการบุคลากร และผลลัพธ์ทางธุรกิจ (State Enterprise Policy Office, 2009).

ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจมีความเกี่ยวข้องกับพลังความสามารถแห่งตนของผู้นำ ในการแสดงความเชื่อและความพยายามของผู้นำ (Bandura, 1977: 191-215) แบ่งพลังความสามารถแห่งตนของผู้นำเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พลังความสามารถส่วนตน พลังในการนำและการคาดหวังผลลัพธ์ พลังความสามารถแห่งตนของผู้นำสามารถทำให้พนักงานผูกพันกับองค์กร (Mase, 2001:54-75) อีกด้วย

ในด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารสามารถแสดงวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการบริหารงาน สามารถกระตุ้นผู้อื่นในการตอบสนองได้ (Cooper and Sawaf, 1997:15) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการควบคุมตนเอง, การใส่ใจต่อสังคม และการจัดการความสัมพันธ์ สามารถจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Brown, 2005: 122) และในการผ่อนคลายความเครียด ผู้บริหารสามารถเกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ สร้างช่วงเวลาสนุกสนาน เพื่อให้ได้รับเป้าหมายทางสังคม (Thorson and Powell, 1991:1993) แบ่งเป็น 4ด้าน ได้แก่ การมีความรู้สึกที่ดี มีทัศนคติที่ดี สร้างความเข้าใจได้ และสามารถใช้ประโยชน์จากการผ่อนคลายความเครียดได้

Tafvelin, Kerstin และWesterberg (2011:480-492) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีผลต่อลูกจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการแสดงการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจและสภาพสิ่งแวดล้อมของผู้บริหาร อีกทั้งภาวะผู้นำมีอิทธิพลและบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ผลลัพธ์ตามความต้องการ (Joseph, 2007 : abstract) เพราะ

เป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Teehan, 2006: 101-108) และสร้างประสิทธิผลแก่องค์กร (Pornchan Theppitak, 2005: abstract)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถแสดงได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างทางคุณลักษณะ ความประพฤติ การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการจูงใจ การกระตุ้นสติปัญญา และการพิจารณาให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล (Waldman, 1994: 84-103)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีพบว่า พลังความสามารถแห่งตนของผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลายความเครียดมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

พลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลายความเครียดมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยทำการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย และผลงานวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลพลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์การผ่อนคลายความเครียด ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคัดเลือกเฉพาะผลงานวิจัยที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับขอบเขตด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้ โดยศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดพลังความสามารถแห่งตน ลักษณะกลุ่มทางความฉลาดทางอารมณ์ทฤษฎีการผ่อนคลายความเครียด โดยได้ทบทวนจากงานวิจัยและวรรณกรรมต่างๆ ไม่น้อยกว่า 30 เล่ม

จากนั้นผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลาย

ความเครียดต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ พลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์การผ่อนคลายความเครียด มีผลต่อปัจจัยแสดงผล (Output) ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาข้อมูลแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากประชากร 2948 คน และตัวอย่างจากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจของรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดีอย่างน้อย 3 ปี ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรางวัลรัฐวิสาหกิจประจำปีที่ดีโดยกระทรวงการคลังจำนวน 385 คน ได้แก่ ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจจากบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน), การไฟฟ้านครหลวงและการประปานครหลวง

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์เชิงพหุในการเปรียบเทียบโมเดลของตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ พลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลายความเครียดที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Coefficient of determination, R^2) ของตัวแบบ (Model) 4 ตัวแบบ เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสืบค้นความจริงแบบกรณีศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูล และอธิบายปรากฏการณ์ของตัวแปร (Yin, 1993 และ 2003) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารเชิงลึก เพื่ออธิบายพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับพลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลายความเครียดต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและข้อคำถามให้ถูกต้องสอดคล้องกับทฤษฎี แล้วทดสอบเครื่องมือกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะคล้ายตัวอย่าง เมื่อนำผลที่ทดสอบมาคำนวณวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha ของตัวแปรของข้อคำถามพบว่า ค่า Cronbach's Alpha มีค่า .962 หมายถึง เครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดพลังความสามารถแห่งตนของผู้ นำ เป็นเครื่องมือที่วัดพลังความสามารถแห่งตนของผู้ นำแบบทั่วไป ใช้วัดพลังความสามารถแห่งตนของผู้ นำในอาชีพทั่วไป 3 ด้าน ได้แก่ พลังความสามารถแห่งตนส่วนบุคคล พลังความสามารถในการเป็นผู้นำ และการคาดหวังผลลัพธ์ ด้านพลังความสามารถแห่งตนส่วนบุคคล เน้นการวัดการตั้งเป้าหมาย การใช้ความสามารถ เพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เช่น การแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นต้น ด้านพลังความสามารถในการเป็นผู้นำ เน้นการวัดพลังแห่งความเชื่อและความพยายามในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การทำงานร่วมกับทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ด้านการคาดหวังผลลัพธ์ เน้นการใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ได้ตามเป้าหมาย เช่น การเพิ่มความรู้ให้แก่ทีมงาน, การจัดการภายในกลุ่มและองค์การ เป็นต้น (Lucas, Wanberg and Zytowski, 1997: 432-459)

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้ นำ เน้นการวัดไหวพริบทางอารมณ์จากการแสดงอารมณ์ในการบริหารงาน 3 ด้าน ได้แก่ การรู้จักตนเองและการจัดการตนเอง การรับรู้ทางสังคม และการจัดการความสัมพันธ์ด้านการรู้จักตนเองและการจัดการตนเอง เน้นการวัด

คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เน้นการบรรลุผลสำเร็จ ความสามารถในการปรับตัว การควบคุมอารมณ์ตนเอง คิดแง่บวก โปร่งใส ริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์ความสำเร็จ ด้านการรับรู้ทางสังคม เน้นการวัดคุณลักษณะของบุคคลที่เน้นต่อบุคคลอื่น องค์การ และสังคม เช่น ความเห็นอกเห็นใจ การใส่ใจ องค์การ เป็นต้น ด้านการจัดการความสัมพันธ์ เน้นการวัดคุณลักษณะของบุคคลที่เน้นการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างตัวเองกับบุคคลอื่นๆ อย่างเกิดประสิทธิผล ได้แก่ การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง การจัดการความสัมพันธ์ การพัฒนาผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การร่วมมือกับผู้อื่น (Cherniss and Goleman, 2001: 170-171)

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดการผ่อนคลายความเครียดของผู้ นำ เป็นเครื่องมือที่ใช้พื้นฐานทฤษฎีการผ่อนคลายความเครียดในการสร้างเครื่องมือวัด เครื่องมือแสดงการวัดระดับการผ่อนคลายความเครียด 4 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจและรู้สึกดีต่อเนื้อหาการผ่อนคลายความเครียด ทักษะติดต่อการผ่อนคลายความเครียด การผลิตการผ่อนคลายความเครียดและการใช้ประโยชน์จากการผ่อนคลายความเครียดกับเป้าหมายทางสังคม ด้านความเข้าใจและรู้สึกดีต่อเนื้อหาการผ่อนคลายความเครียด เน้นการวัดความรู้สึกที่ตอบสนองต่อการฟังเรื่องที่ทำให้หัวเราะ ด้านทักษะติดต่อการผ่อนคลายความเครียด เน้นการวัดการจดจำเรื่องที่ทำให้หัวเราะและความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ทำให้หัวเราะ ด้านการผลิตการผ่อนคลายความเครียด เน้นการวัดศิลปะการคิดริเริ่มและแสดงการใช้คำพูดที่ทำให้ผู้คนหัวเราะ ด้านการใช้ประโยชน์จากการผ่อนคลายความเครียดกับเป้าหมายทางสังคม เน้นการวัดประโยชน์ที่ใช้จากการผ่อนคลายความเครียดให้เกิดผลดี เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดี การจัดการความขัดแย้ง, การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ เป็นต้น (Thorson and Powell, 1991)

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดปัจจัยต่างๆของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างทางคุณลักษณะ ความประพฤติ การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการจูงใจ การกระตุ้นสติปัญญา และการพิจารณาให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล (Bass and Riggio, 2006: 133-152) *ด้านการเป็นแบบอย่างทางคุณลักษณะ* เน้นการวัดความน่าเชื่อถือและความน่าไว้วางใจของผู้บริหารเช่นการมีจริยธรรมที่ดี เป็นต้น *ด้านการเป็นแบบอย่างทางความประพฤติ* เน้นการวัดการเป็นแบบอย่างความประพฤติของผู้บริหารต่อผู้ตาม เช่น การเสียสละในการทำงาน การทำงานที่ท้าทายเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม เป็นต้น *ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการจูงใจ* เน้นการวัดการจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม เช่น กระตุ้นผู้ตามให้ทำงานเป็นทีม, บันดาลใจให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นต้น *ด้านการกระตุ้นสติปัญญา* เน้นการวัดการกระตุ้นสติปัญญาผู้ตามของผู้บริหาร เช่น ผู้บริหารทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีความหมาย เป็นต้น *ด้านการพิจารณาให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล* เน้นการวัดการให้ความสำคัญต่อผู้ตามของผู้บริหาร เช่น การเป็นพี่เลี้ยง, ผู้ให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล เป็นต้น (Bass and Avolio, 1995)

เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพได้รับการตรวจสอบตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยการตรวจสอบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเชื่อมโยงหลักฐานข้อมูลจากแหล่งเอกสารต่างๆ ได้แก่ การตรวจสอบการใช้ถ้อยคำในการสื่อสารและโครงสร้างของการศึกษาทำให้เกิดความเที่ยงในการศึกษา และหลักการศึกษาแบบสามเส้านำมาใช้เพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพในการเปรียบเทียบข้อมูลต่างๆ

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของพลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์ และการผ่อนคลายความเครียดที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดี ใช้การวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำเสนอ 2 ส่วน ได้แก่ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของพลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์ และการผ่อนคลายความเครียดที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเปรียบเทียบตัวแบบของตัวแปรพลังความสามารถแห่งตนของผู้นำ (Leader Self-Efficacy) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ (Emotional-Intelligence) การผ่อนคลายความเครียดของผู้นำ (Sense of Humor) ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด (R-Squared:R² หรือ Coefficient of Determination) เพื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนดที่เปลี่ยนแปลง (R² Change) และพิจารณาระดับความสำคัญ

จากผลการวิจัย อิทธิพลของพลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์ และการผ่อนคลายความเครียดที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดี ด้วยการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าโมเดลทั้ง 4 โมเดลมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการ

จัดการองค์กรที่ดีที่ค่านัยสำคัญระดับ .001 โดยภาพรวมพบว่า พลังความสามารถแห่งตนมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดีมากที่สุด

จากการศึกษาวิจัยพบว่า มิติแห่งความสัมพันธ์ของพลังความสามารถแห่งตนในด้านพลังความสามารถแห่งตนส่วนบุคคล, พลังความสามารถในการเป็นผู้นำ และผลลัพธ์ที่คาดหวังมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดีที่ค่านัยสำคัญระดับ .001 (โมเดล II)

ลำดับต่อมา ได้แก่ มิติแห่งความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ พบว่า ด้านการรู้จักตนเองและการจัดการตนเอง และการจัดการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดีที่ค่านัยสำคัญระดับ .001 (โมเดล III) ในขณะที่การรับรู้ทางสังคมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การผ่อนคลายความเครียดของผู้นำ พบว่า ทักษะคิดต่อการผ่อนคลายความเครียด และการใช้ประโยชน์จากการผ่อนคลายความเครียดกับเป้าหมายทางสังคม มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดีที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .001 ตามลำดับ (โมเดล IV) ในขณะที่ความเข้าใจและรู้สึกดีต่อเนื้อหาการผ่อนคลายความเครียด กับการผลิตการผ่อนคลายความเครียด ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงผลการวิจัยเชิงปริมาณในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อิทธิพลของพลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์ และการผ่อนคลายความเครียดที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดี

	โมเดล I		โมเดล II		โมเดล III		โมเดล IV	
	B	S.E	B	S.E	B	S.E	B	S.E
	3.33***	.088	.921***	.113	.923***	.121	1.911***	.150
เพศ	.099*	.047	.072*	.030	.106***	.030	.084*	.040
อายุการทำงาน	.062*	.026	.022	.017	.005	.017	.069**	.023
พลังความสามารถแห่งตน								
พลังความสามารถแห่งตนส่วนบุคคล			.230***	.038				
พลังความสามารถในการเป็นผู้นำ			.169***	.041				
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง			.287***	.035				
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ								
การรู้จักตนเองและการจัดการตนเอง					.235***	.047		
การรับรู้ทางสังคม					.062	.026		
การจัดการความสัมพันธ์					.386***	.041		
การผ่อนคลายความเครียดของผู้นำ								
ความเข้าใจและรู้สึกดีต่อเนื้อหา								
การผ่อนคลายความเครียด							-.041	.043
ทัศนคติต่อการผ่อนคลาย							.124**	.041
ความเครียด								
การผลิตการผ่อนคลาย							.035	.046
ความเครียด								
การใช้ประโยชน์จากการผ่อนคลายความเครียดกับเป้าหมายทางสังคม							.291***	.050
R ² (Adjusted R ²)	.154(.019)		.624 (.619)		.607 (.602)		.314 (.303)	
R ² change			.470***		.453***		.160***	

หมายเหตุ : *, ** และ *** คือ นัยสำคัญที่ระดับ .05 , .01 และ .001 ตามลำดับ

จากการศึกษาระดับพลังความสามารถแห่งตนในแต่ละด้านของผู้บริหารวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดี ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านพลังความสามารถแห่งตนส่วนบุคคล ผู้นำเน้นที่ความสำเร็จและความพยายามสู่ความสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน .696) ด้านพลังความสามารถในการเป็นผู้นำ ผู้นำมีความเชื่อและความพยายามเพื่อนำเสนอสิ่งที่ดีขึ้นค่าเฉลี่ย 3.87 ณ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .662 และด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง ผู้นำใช้การสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในทุกสิ่ง ค่าเฉลี่ย 3.63 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .725) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับของพลังความสามารถแห่งตนในแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิสาหกิจ

ระดับ ความสามารถ แห่งตน	ต่ำที่สุด % (คน)	ต่ำ % (คน)	กลาง % (คน)	มาก % (คน)	มากที่สุด % (คน)	ทั้งหมด (Total)	ค่าเฉลี่ย (MEAN)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)
ด้านพลัง ความสามารถแห่ง ตนส่วนบุคคล ผู้นำเน้นที่ความสำเร็จ และพยายามสู่ ความสำเร็จ ถึงแม้จะ ยากลำบาก	0.30 (1)	1.00 (4)	24.20 (93)	56.10 (216)	18.40 (71)	100 (385)	3.91	.696
ด้านพลังความ สามารถในการเป็นผู้นำ ผู้นำมีความเชื่อและ ความพยายามเพื่อนำ เสนอสิ่งที่ดีขึ้น	0.00 (0)	0.50 (2)	27.80 (107)	56.10 (216)	15.60 (60)	100 (385)	3.87	.662
ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง ผู้นำใช้การสื่อสาร เพื่อให้เกิด ประสิทธิผลในทุกสิ่ง	0.00 (0)	4.20 (16)	39.20 (151)	46.20 (178)	10.40 (40)	100 (385)	3.63	.725

ในส่วนที่เกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละด้านของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดี ในด้านที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านการรู้จักตนเองและการจัดการตนเองโดยผู้นำ

แสดงความโปร่งใสของตนมีค่าเฉลี่ย 4.09 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .633) และด้านการจัดการความสัมพันธ์ โดยผู้นำใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสร้างทีมงานและสร้างความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย 3.72 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .656) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับของความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ

ระดับ ความฉลาด ทางอารมณ์	ต่ำที่สุด % (คน)	ต่ำ % (คน)	กลาง % (คน)	มาก % (คน)	มากที่สุด % (คน)	ทั้งหมด (Total)	ค่าเฉลี่ย (MEAN)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)
ด้านการรู้จักตนเอง และการจัดการ ตนเอง ผู้นำแสดงความ โปร่งใสของตน	0.00 (0)	0.30 (1)	15.10 (58)	60.00 (231)	24.70 (95)	100 (385)	4.09	.633
ด้านการจัดการ ความสัมพันธ์ ผู้นำใช้เวลาส่วนใหญ่ ในการสร้างทีมงาน และสร้างความ ร่วมมือ	0.00 (0)	2.60 (10)	31.40 (121)	57.10 (220)	8.80 (34)	100 (385)	3.72	.656

ในด้านระดับการผ่อนคลายความเครียดในแต่ละด้านของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดี ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ระบุว่าการผ่อนคลายความเครียดสนับสนุนการประสานงานในการทำงานให้เป็นไปอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.72 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) .706 และด้านการใช้ประโยชน์

จากการผ่อนคลายความเครียดกับเป้าหมายทางสังคมโดยระบุว่า การผ่อนคลายความเครียดสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ผู้นำใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสร้างทีมงานและสร้างความร่วมมือมีค่าเฉลี่ย 3.47 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .760) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับของการผ่อนคลายความเครียดในแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจ

ระดับ การผ่อนคลาย ความเครียด	ต่ำที่สุด % (คน)	ต่ำ % (คน)	กลาง % (คน)	มาก % (คน)	มากที่สุด % (คน)	ทั้งหมด (Total)	ค่าเฉลี่ย (MEAN)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)
ด้านทัศนคติต่อการ ผ่อนคลายความเครียด การผ่อนคลาย ความเครียดสนับสนุน การประสานงานในการ ทำงานให้เป็นไปอย่างดี	0.30 (1)	2.90 (11)	32.50 (125)	53.20 (205)	11.20 (43)	100 (385)	3.72	.706
ด้านการใช้ประโยชน์ จากการผ่อนคลาย ความเครียดกับ เป้าหมายทางสังคม การผ่อนคลายความ เครียดสามารถสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคล	0.30 (1)	6.50 (25)	48.30 (186)	35.80 (138)	9.10 (35)	100 (385)	3.47	.760

เมื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจพบว่า ด้านอิทธิพลที่เป็นแบบอย่างดีเลิศด้านคุณลักษณะโดยผู้นำได้รับความไว้วางใจและความมั่นใจจากผู้ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.73 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .633) ด้านอิทธิพลที่เป็นแบบอย่างดีเลิศด้านความประพฤติ โดยผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้ผู้ตามเพื่อพัฒนาผู้ตามมีค่าเฉลี่ย 3.52 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .733) ด้านการจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดย ผู้นำจูงใจและท้าทายผู้ตามด้วยถ้อยคำที่มีความหมาย มี

ค่าเฉลี่ย 3.55 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .676) ด้านการใช้แรงกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้นำให้อิสระผู้ตามในการสร้างนวัตกรรมด้วยการแก้ปัญหาต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 3.92 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .721) ด้านการให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล โดยผู้นำเข้าถึงความจำเป็นของผู้ตามและช่วยให้เขามีศักยภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.58 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .645) ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจ

ระดับ ภาวะผู้นำ	ต่ำที่สุด % (คน)	ต่ำ % (คน)	กลาง % (คน)	มาก % (คน)	มากที่สุด % (คน)	ทั้งหมด (Total)	ค่าเฉลี่ย (MEAN)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)
ด้านอิทธิพลที่เป็น แบบอย่างดีเลิศด้าน คุณลักษณะ ผู้นำได้รับความวางใจ และความมั่นใจจากผู้ ตาม	0.00 (0)	1.80 (7)	31.70 (122)	58.20 (224)	8.30 (32)	100 (385)	3.73	.633
ด้านอิทธิพลที่เป็น แบบอย่างดีเลิศด้าน ความประพฤติ ผู้นำมอบหมายงานที่ทำ ทนายให้ผู้ตามเพื่อพัฒนา ผู้ตาม	0.50 (2)	6.20 (24)	40.80 (157)	46 (177)	6.50 (25)	100 (385)	3.52	.733
ด้านการจูงใจด้วยการ สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจูงใจและท้าทายผู้ ตามด้วยถ้อยคำที่มี ความหมาย	0.00 (0)	49.00 (19)	40.80 (157)	48.80 (188)	5.50 (21)	100 (385)	3.55	.676
ด้านการใช้แรงกระตุ้น ทางปัญญา ผู้นำให้อิสระผู้ตามใน การสร้างนวัตกรรมด้วย การแก้ปัญหาต่างๆ	0.30 (1)	2.30 (9)	21.60 (88)	56.60 (218)	19.20 (74)	100 (385)	3.92	.721
ด้านการให้ความสำคัญ เป็นรายบุคคล ผู้นำเข้าถึงความจำเป็น ของผู้ตามและช่วยให้ เขามีศักยภาพมากขึ้น	0.00 (0)	3.40 (13)	40.50 (156)	50.90 (196)	5.20 (20)	100 (385)	3.58	.645

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การศึกษาด้วยวิธีการศึกษา ด้วยกระบวนการแสวงหาความรู้และความจริง ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจที่ได้รับรางวัลการจัดการองค์กรที่ดี อย่างน้อย 1 ชั่วโมง, การสังเกตปรากฏการณ์ต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจที่ศึกษา, ข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งต่างๆ เช่น วารสาร, สื่อภายในองค์กรและภายนอกองค์กร, โครงสร้างองค์กร, เอกสารต่างๆ เป็นต้น จากนั้นผู้วิจัยเปรียบเทียบข้อมูลที่ค้นพบเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูล เพื่อการจัดระเบียบข้อมูล

จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า **พลังความสามารถแห่งตน** ของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจด้านพลังความสามารถแห่งตนส่วนบุคคล ผู้นำมีเงื่อนไขที่ใช้ในการตัดสินใจ พร้อมทั้งยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงและแตกต่าง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ทำงานเป็นขั้นตอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเป้าหมายการยกระดับความสำเร็จ มีการเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ด้านพลังความสามารถในการเป็นผู้นำ พบว่า ผู้นำใช้การสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นำทิศทางทางในการทำงานและมอบหมายงาน ผู้บริหารจะใช้วิธีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนกระบวนการที่ผลักดันให้องค์กรมีการจัดการองค์กรที่ดีขึ้น โดยพยายามใช้ทักษะต่างๆ ในการจัดการ ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ตาม และนำผู้ตามให้ประยุกต์ความรู้ใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิผล

ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง พบว่า ผู้นำใช้ความสามารถพิเศษส่วนตัวในการสื่อสารขับเคลื่อนบุคลากรตั้งแต่ระดับล่าง ขึ้นมา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์

ตามประสงค์ สื่อสารเน้นผลลัพธ์ มีแนวคิดเน้นผลลัพธ์ค้นหาปัญหาและหาวิธีแก้ไข

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ ด้านการรู้จักตนเองและการจัดการตนเอง พบว่า ผู้นำริเริ่มคิดแก้ปัญหา โปร่งใส ควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความคิดแก้ปัญหา ปรับตัว แสดงความโปร่งใส เน้นความสำเร็จ

ด้านการรับรู้ทางสังคม พบว่า ผู้นำแสดงความเห็นอกเห็นใจในการสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการจัดการการทำงาน เน้นสังคม มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น เน้นการเอาใจใส่ต่อองค์กรและสังคม

ด้านการจัดการความสัมพันธ์พบว่า ผู้นำวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง จัดการความขัดแย้ง สร้างประสานความร่วมมือ กระตุ้นผู้ตาม ประสานการปฏิบัติงาน กระตุ้นพัฒนาผู้อื่นและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง จัดการความขัดแย้ง เพื่อให้เกิดการทำงานเชิงบวก

การผ่อนคลายความเครียดของผู้นำ ด้านความเข้าใจและรู้สึกดีต่อเนื้อหาการผ่อนคลายความเครียด พบว่า ผู้นำ บริหารเวลาเพื่อการผ่อนคลาย โดยเห็นถึงประโยชน์ของการผ่อนคลายความเครียดว่า การผ่อนคลายความเครียดสามารถใช้ลดความเครียด

ด้านทัศนคติต่อการผ่อนคลายความเครียด พบว่า ผู้นำใช้การผ่อนคลายความเครียด เพื่อควบคุมความเครียดของตนให้เกิดความสมดุลในการทำงานและใช้ประโยชน์ของการผ่อนคลายความเครียดในเรื่องต่างๆ เช่น ลดความตึงเครียด, สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการประสานงาน เป็นต้น

ด้านการผลิตการผ่อนคลายความเครียด พบว่า ผู้นำสามารถสร้างสรรค์การผ่อนคลายความเครียดในการสนทนา ในการประชุมที่ไม่เป็น

ทางการ ด้วยการแบ่งปันเรื่องที่ทำให้เกิดการผ่อนคลายความเครียด

ด้านการใช้ประโยชน์จากการผ่อนคลายความเครียดกับเป้าหมายทางสังคม พบว่า ผู้นำสามารถใช้เสียงหัวเราะฟื้นฟูสภาพร่างกาย ลดความตึงเครียด ควบคุมจิตใจและใช้ประโยชน์ในเรื่องต่างๆ เช่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน, สร้างการประสานงานที่ดี เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่า พลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลายความเครียดมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำรัฐวิสาหกิจ โดยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำมีทัศนคติเพื่อความสำเร็จ มีความเชื่อและกล้าหาญ มีการตัดสินใจที่ดี เป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้คำพูด ถ่อมตน มีวินัย ใช้การทำงานเป็นทีม เป็นที่นับถือต่อผู้อื่น เรียนรู้เสมอ แสดงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง มักจะทำงานเพื่อบุคลากรรุ่นต่อไป ชัดเจนในการสื่อสารเพื่อจูงใจผู้ตาม สร้างภาพเป้าหมายให้ผู้ตามมองเห็นเป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ มอบหมายงานที่ท้าทายให้ผู้ตามได้พัฒนางานและพัฒนาศักยภาพของตน จูงใจผู้ตามในการทำงาน โดยการออกแบบแนวการปฏิบัติให้ผู้ตาม กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความพยายามในการทำงาน แสดงความร่วมมือ เน้นการทำงานเป็นทีม ออกแบบแนวปฏิบัติให้ผู้ตาม กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความพยายามในการทำงาน แก้ปัญหาด้วยการตัดสินใจที่ดีได้อย่างสร้างสรรค์ สร้างความรู้สึกรักของผู้ตามให้เห็นคุณค่างาน เพิ่มคุณภาพงาน ให้กลยุทธ์และช่องทางแก่ผู้ตามเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน ส่วนใหญ่ผู้นำจะมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างผู้นำรุ่นต่อไป จะติดตามงานผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประเมินวิเคราะห์ และแนะนำแก้ปัญหา และส่งเสริม

การยกระดับตำแหน่งและเงินเดือนให้แก่ผู้ตามด้วยการประเมินผลงานตามความสามารถ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า พลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลายความเครียดมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และผลการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ กล่าวคือ ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจมีพลังความสามารถแห่งตนโดยผู้นำเน้นความสำเร็จและพยายามสู่ความสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบาก พลังในการนำด้วยทัศนคติที่มีความพยายามให้ผลงานของทีมดีขึ้นกว่าเดิม เน้นการแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้ตาม และมีเป้าหมายเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ตามได้อย่างเกิดประสิทธิผล ใช้การสื่อสารให้เป็นประโยชน์เสมอ สนับสนุนและจูงใจการทำงานของผู้ตามที่มีผลงานทำให้ทำงานได้ดีขึ้น

ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจมีความฉลาดทางอารมณ์ในการจัดการควบคุมตนเองด้วยการแสดงความโปร่งใสของตนเองอยู่เสมอ มีทัศนคติสร้างทีมงานด้วยการสร้างความร่วมมือและสร้างศักยภาพให้การทำงานเชิงบวก มีการผ่อนคลายความเครียดด้วยทัศนคติให้การผ่อนคลายความเครียด สนับสนุนให้เกิดการประสานงานในการทำงานให้เป็นไปอย่างดี และสามารถใช้ประโยชน์จากการผ่อนคลายความเครียดในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือในการปรับตัวเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน

พลังความสามารถแห่งตน ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลายความเครียดมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ทำให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็นแบบอย่างทางคุณลักษณะได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากผู้ตามเสมอ เป็นแบบอย่างทางความประพฤติ ด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง สร้างแรง

บันดาลใจด้วยการจูงใจกระตุ้นผู้ตามในการทำงานเป็นทีม กระตุ้นสติปัญญาผู้ตามโดยการให้อิสระผู้ตามในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมผู้ตามให้ทำงานอย่างมีความหมาย ให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลโดยเข้าถึงความต้องการของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีศักยภาพมากขึ้น ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจมีทัศนคติเน้นการให้คำแนะนำ เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ตาม มีแนวคิดในการประเมินผู้ตามในตำแหน่งงานและเงินเดือน

พลังความสามารถแห่งตนของผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ และการผ่อนคลายความเครียดมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจากรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการจัดการองค์การที่ดี โดยพลังความสามารถแห่งตนมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารรัฐวิสาหกิจมากที่สุด รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์และการผ่อนคลายความเครียดของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจตามลำดับ

บรรณานุกรม

- Bandura, A. (1997), **Self-Efficacy : The Exercise of Control**. New York: Freeman.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1995), **Multifactor Leadership Questionnaire**. Redwood City, CA: Mind Garden, Inc.
- Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006), **Transformation Leadership**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Brown, Katrina D. (2005), **Relationship between Emotional Intelligence of Leaders and Motivational Behavior of Employees**. Doctoral Dissertation, University of Phoenix.
- Casio, Wayne F. (1998), **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. New York: McGraw-Hill.
- Cherniss, C. and Goleman, D. (2001), **The Emotionally Intelligent Workplace: How to Measure and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups and Organizations**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Crossan, M. M.; Lane, H. W. and White, R. E. (1999), An Organizational Learning Framework from Intuition to Institution. **Academy of Management Review**. 24(3): 522-537.
- Goleman, D. (1998), **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books.
- Joseph, P. T. (2007), **EQ and leadership**. Tata McGraw-Hill, New Delhi.
- Lucas, J. L.; Wanberg, C. R. and Zytowski, D. G. (1997), Development of a Career Task Self-efficacy scale: The Kuder Task Self-Efficacy Scale. **Journal of Vocational Behavior**. 50: 432-459.
- Mancheno-Smoak, Lolita; Endres, Grace M.; Polak, Rhonda; Athanasaw, Yvonne. (2009), The Individual Cultural Values and Job Satisfaction of the Transformational Leader. **Organization Development Journal**. 3 (Fall) : 9.



- Mase, Tricia Florence. (2001), **Self-Efficacy, Work Reading and Vocabulary Knowledge in English Language Learners**. Doctoral Dissertation, Fordham University.
- PornchanTheppitak. (2005), **Relationships between Transformational Leadership of Head Nurse, Effective Followership of Staff Nurses and Effectiveness of Patient Units as Perceived by Staff Nurses, Governmental Hospitals, Bangkok Metropolis**. Master's thesis, Chulalongkorn University. (In Thai)
- State Enterprise Policy Office. (2009), Working Evaluation of State Enterprise Documents. Retrieved Jan 13,2012 from <http://www.sepo.go.th>.
- Tafvelin, Susanne; Kerstin, Armelius and Westerberg, Kristina. (2011), Toward Understanding the Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Well-Being: A Longitudinal Study. **Journal of Leadership and Organizational Studies**. 18 (November): 480-492.
- Teehan, Robert E. (2006), **The Relationship between Emotional Intelligence, Sense of Humor and Job Satisfaction in Masters of Business Students at A Midwestern University**. Doctoral Dissertation, Capella University.
- Thorson, J. and Powell, F. (1991), Measurement of Sense of Humor. **Psychological Reports**. 69: 691–702.
- Waldman, D. A. (1994), Transformational Leadership in Multifunctional Teams, in **Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership**, Bass, B. and Avolo, B. eds, thousand Oaks, CA, Sage Publications: Pp 84-103.
- Yin, R.K. (1993), **Applications of Case Study Research**. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Yin, R.K. (2003), **Case Study Research: Design and Methods**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.