



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ตามการรับรู้ของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจใน งานของพนักงานบริษัท ผาทองทุ่งสง จำกัด และ บริษัท ผาทอง 24 จำกัด *

เปมิกา ทรัพย์สง **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผาทองทุ่งสง จำกัด และ บริษัท ผาทอง 24 จำกัด จำนวน 215 ราย เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ผาทองทุ่งสง จำกัด และบริษัท ผาทอง 24 จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน

* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช



The Relationship between the Supervisor's Transformational Leadership as Perceived by the Employees with Job Performance and Job Satisfaction of Phathong Thungsong Co, Ltd. and Phathong 24 Co., Ltd.*

Pemika Sapsong**

Abstract

The objectives of the research were 1) to study level of the supervisor's transformational leadership, job performance and job satisfaction and 2) to study the relationship between the supervisor's transformational leadership with job performance and job satisfaction. The samples used in this study were composed of 215 employees from the two companies. The data collected by the questionnaires. The data analysis was based on arithmetic means, standard deviation, hypothesis testing used correlation coefficient and multiple correlation coefficient.

The findings found that the supervisor's transformational leadership as a whole was in moderate level. When considering on a case respectively, idealized influence, individualized consideration, inspirational motivation and intellectual stimulation, job performance and job satisfaction as a whole was in high level. And the supervisor's transformational leadership as perceived by the employees had a positive relationship with job performance and job satisfaction of Phathong Thungsong Co., Ltd. and Phathong 24 Co., Ltd. at 0.01 statistically significant level.

Key words : Transformational Leadership; Job Performance; Job Satisfaction

* Part of Thesis for the Master Degree of Business Administration, Southern College of Technology.

** Graduate Student, School of Business Administration, Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat.



บทนำ

ในปัจจุบันนี้โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างเต็มที่ ต้องเผชิญกับสภาวะเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ทุกองค์การต้องมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจไปได้ (วุฒิกร เถยสูงเนิน, 2548) องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างตงามนั้นจะต้องมีหลักการบริหารและการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้นำที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างานจะต้องมีความรู้มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีหลักการ และมีแนวทางในการบริหารเป็นอย่างดี

ผู้นำองค์การแต่ละองค์การ ต่างมีคุณลักษณะที่เหมือนและแตกต่างกันตามบุคลิกภาพ การศึกษา ประสบการณ์รวมถึงพื้นฐานทางครอบครัวของแต่ละบุคคล แต่สิ่งหนึ่งที่ทุกคนมีเหมือนกันคือ ความสามารถในการเป็นผู้นำ อาจกล่าวได้ว่า ความสามารถในการเป็นผู้นำ เป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549) การบริหารงานนั้นไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้จัดการ แต่ยังเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารในระดับต้นๆ ที่มีความใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด โดยผู้นำหรือหัวหน้างานยุคใหม่จะต้องมีการปรับและพัฒนาตนเองเพื่อสามารถบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์, 2540) ซึ่งถ้าหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล เป็นนักเปลี่ยนแปลงและพัฒนา สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามหรือพนักงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ จูงใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (พัชรินทร์ พิรุณเนตร, 2551)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่ง Bass & Avolio (1994) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ (Idealized Influence) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ซึ่งถ้าหัวหน้างานมีคุณลักษณะทั้ง 4 ด้านเหล่านี้ มีแนวโน้มที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของพนักงาน มีประสิทธิภาพสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การได้

ด้วยเหตุดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยศึกษาจากการรับรู้ของพนักงาน บริษัท ผาทองทุ่งสง จำกัด และ บริษัท ผาทอง 24 จำกัด ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นประโยชน์สำหรับหัวหน้างานสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิด ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ และเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ผาทองทุ่งสง จำกัด และ บริษัท ผาทอง 24 จำกัด

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงาน กับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ผาทองทุ่งสง จำกัด และ บริษัท ผาทอง 24 จำกัด



วิธีการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ผาทองทุ่งสง จำกัด และ บริษัท ผาทอง 24 จำกัด จำนวน 462 คน (ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ผาทองทุ่งสง จำกัด และบริษัท ผาทอง 24 จำกัด ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 215 คน โดยใช้การคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 โดยใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenient Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามการรับรู้ของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาตามการรับรู้ของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามการรับรู้ของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามการรับรู้ของพนักงานกับ



ความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาตามการรับรู้ของพนักงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามการรับรู้ของพนักงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของพนักงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 20.0

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 29.0

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานได้รับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่ว่าจะด้วยวิธีการรับฟังปัญหาในการทำงานด้วยความตั้งใจ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยสอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำและใส่ใจถึงความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะสร้างผลงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรา สำเร็จกิจ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับประสิทธิผลของงานมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หัวหน้าหรือผู้ช่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้งานสำเร็จในเวลาที่กำหนดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ



และด้านการกระตุ้นเขavnปัญญาตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานได้รับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่ว่าจะด้วยวิธีการรับฟังปัญหาในการทำงานด้วยความตั้งใจ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยสอนงานให้คำปรึกษาแนะนำและใส่ใจถึงความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีหรือเกิดความพอใจในงานสูงขึ้นและมีความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีต่องานที่ทำและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ วัฒนวิโส (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 201 คน จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านดังกล่าว พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ดังนี้ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 21.10 จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น หัวหน้างานจึงควรให้ความสนใจใส่ใจถึงความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละคนมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะเกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะสร้างผลงานให้มีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้อง กับ ชลธิชา

อนันต์นาวิ (2554) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การของผู้นำที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างให้ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือให้ผู้ตามมีการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การมีการพัฒนาตามทันความเปลี่ยนแปลงได้

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 30.70 จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ดังนั้น หัวหน้างานจึงควรให้ความสนใจต่อความต้องการและความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคนมากขึ้น โดยการดูแลเอาใจใส่และพัฒนาศักยภาพพนักงานอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวาสนา ไทรงาม (2546) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำเร็จในการที่จะสร้างขวัญของคนในหน่วยงาน และสิ่งสำคัญควรสร้างความพึงพอใจของพนักงานให้มีต่อหัวหน้างาน ดังนั้น หน้าที่สำคัญของผู้นำในการบำรุงขวัญในหน่วยงานให้สูงและดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรสนับสนุนให้หัวหน้างานมีการกระตุ้นให้พนักงานคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ในทางที่ดีกว่าเดิม อีกทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในกรณีที่เสนอความคิดที่แตกต่างไปจากหัวหน้างาน

2. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนสรรหาและคัดเลือก ควรกำหนดสมบัติของผู้ที่จะ



มาดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานให้มีสมบัติตามลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน

3. องค์การควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ความรู้แก่หัวหน้างาน เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งส่งเสริมให้หัวหน้างานมีการนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการบริหารงานจริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับตัวแปรตามอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เป็นต้น

2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเอกชนอื่น ๆ เนื่องจากยังมีอีกหลายหน่วยงานที่น่าสนใจศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ วัฒนาวีโส. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลธิชา อนันต์นาวิ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการจัดการ : ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

พัชรินทร์ พิรุณเนตร. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหัวหน้างาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรสาคร*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มยุรา สำเร็จกิจ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาสนา ไตรงาม. (2546). *ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์.

วุฒิไกร เกยสูงเนิน. (2548). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานของพนักงานบริษัท ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่วิสุทธิกษัตริย์*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.



Bass, B. M., & Avolio, B.J. (eds.) (1994).

*Improving Organizational
Effectiveness Through
Transformational Leadership.*
Thousand Oaks, CA: Sage.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An
Introductory Analysis*. New York :
Harper and Row.