ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

EMPLOYEE'S OPINIONS ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF AN ELECTRONIC COMPONENT MANUFACTURER IN 304 INDUSTRIAL ESTATE PRACHINBURI PROVINCE

สุวิจิตรา ภู่ประสาท
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suwijittra Phuprasat
E-mail: suwijittra.p@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management, Rankhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และตำแหน่งงาน ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ทุกตำแหน่ง จำนวน 1,815 คน สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 330 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 330 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และมีตำแหน่งงานงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุดได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้ผลิต, ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์, นิคมอุตสาหกรรม

ABSTRACT

The objective is to study the opinions of employees on transformational leadership of an electronic component manufacturer in 304 Industrial Estate, Prachinburi Province in 4 areas: idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation and individualized consideration classified by personal factors such as sex, age, educational level, working years of employment in the current workplace and job position. The population in this research was 1,815 all position employees of an electronic component manufacturing company in 304 Industrial Estate, Prachinburi Province. The population was randomly assigned to a sample of 330 respondents who answered the questionnaire. Data was analyzed by using computer software packages to find the percentage, mean and standard deviation

The results founded that 330 respondents are mostly female 177 peoples representing 53.60 %. Most aged 26-35 years 128 peoples representing 38.80 %. Most are 174 peoples with lower than a bachelor's degree representing 52.70 %. Most are the working years of employment in the current workplace during 1-5 years 129 peoples representing 39.0% and most position are 279 peoples as operating personnel representing 84.50.

The results founded that opinions of employees on transformational leadership of an electronic component manufacturer in 304 Industrial Estate, Prachinburi Province overall, is at a high level. When considering each aspect, it is found that every aspect is at a high level. In ranking from the highest average is idealized influence, individual consideration, inspiration motivation and intellectual stimulation respectively.

Keyword: Transformational leadership**,** Manufacturer, Electronic component, Industrial Estate

บทนำ

องค์การธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถช่วยให้องค์กรอยู่รอดและขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้แก่ บุคลากรขององค์กรที่มีคุณภาพ และบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการนำพาและสร้างบุคลากรคุณภาพ คือ ผู้นำองค์การและหัวหน้างาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรมาปรับใช้ เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่จะแสดงบทบาทเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายต่าง ๆ และเป็นผู้มาประสานช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพาองค์การไปสู่ความ

สำเร็จตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ และที่สำคัญคือ ทำให้องค์การสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจและเติบโตอย่างยั่งยืน

บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ดำเนินธุรกิจหลักเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีอัตราการทำกำไรไม่บรรลุเป้าหมาย สาเหตุหลักส่วนหนึ่งมาจากต้นทุนที่เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ ทั้งที่เป็นผลประกอบการ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงสมควรอย่างยิ่งที่บริษัทจะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะหากสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างประสิทธิภาพได้ ย่อมสามารถปรับปรุงกระบวนการผลิตและควบคุมต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลดีต่อองค์การในทุกด้าน

ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นการเปลี่ยนแปลงความพยายาม ความสามารถ และศักยภาพของผู้ร่วมงานในองค์การให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังด้วยแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่เกิดขึ้นเองอย่างเป็นธรรมชาติ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้บุคลากรมองไกลไปถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของกลุ่มและองค์การหรือในบริบทที่ใหญ่ขึ้น ทำให้บุคลากรเพิ่มมูลค่าในตนเองและเพิ่มมูลค่าให้กับองค์การอย่างมหาศาลอีกด้วย

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำไปใช้ประเมินความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาของพนักงาน และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและฝึกอบรมหัวหน้างาน ผู้บริหาร และผู้ที่สนใจพัฒนาภาวะผู้นำและศักยภาพในตนเอง อีกทั้งการพัฒนาแนวคิดของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการปฏิบัติจริงอย่างแพร่หลายในองค์การ ย่อมเป็นผลดีต่อการบริหารองค์การโดยองค์รวม ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และพลวัตขององค์การในระยะยาว

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานทุกตำแหน่งของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 1,815 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ มกราคม พ.ศ. 2565) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน

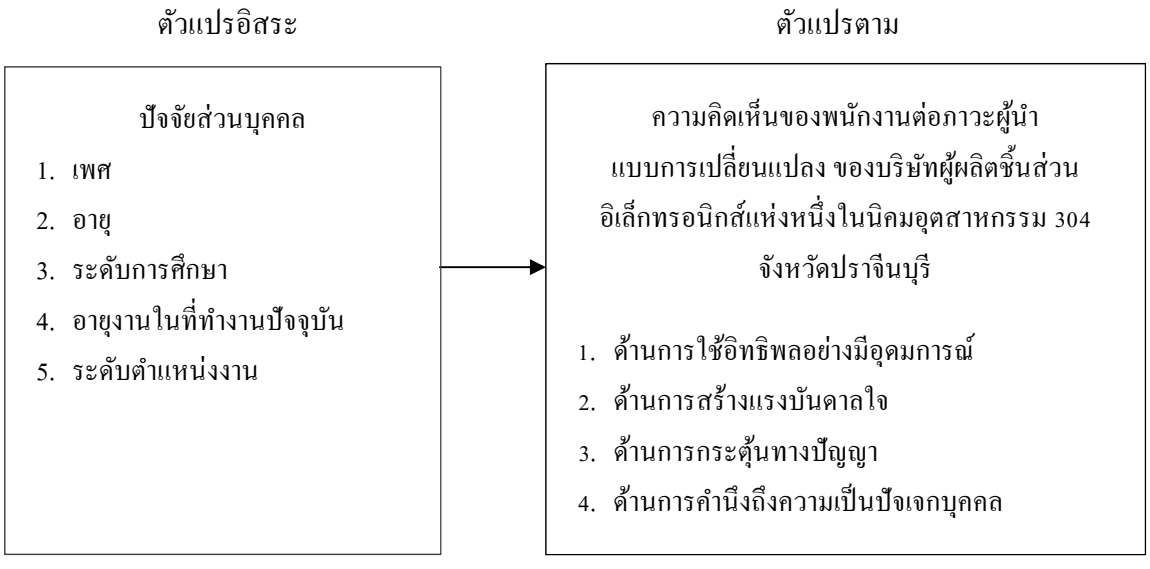
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อสำรวจและสะท้อนความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อนำผลสรุปที่ได้เสนอต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล นำไปพิจารณาใช้ประกอบเป็นแนวทางบริหารภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง

บาส (Bass, 1985) ได้อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อแรงจูงใจของผู้ตาม เพราะผู้ตามจะรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชมภักดี และเคารพผู้นำ รวมถึงติดตามภารกิจสร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ จึงเต็มใจที่จะทำงานหนักกว่าที่คาดหวัง และมุ่งเน้นการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมและองค์การ โดยแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ การอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อมูลบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2549 เพื่อเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีสำนักงานและโรงงานตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ถือหุ้นหลัก คือ บริษัทแม่ที่จดทะเบียนในประเทศญี่ปุ่น และเป็นกิจการที่ได้สิทธิพิเศษจากการได้รับการส่งเสริมการลงทุน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัท คือ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของวงจรไฟฟ้า มีหน้าที่หลักในการยึดอุปกรณ์ไฟฟ้าต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน โดยผลิตภัณฑ์ที่ใช้ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทมีหลากหลาย ได้แก่ ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน อุปกรณ์ในรถยนต์และเกมคอนโซล โทรศัพท์มือถือ อุปกรณ์ภาพและเสียง กล้องดิจิตัล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีระยุทธ เมฆประสาท (2558) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

อารียา สระผล (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด พบว่า ระดับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ณัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินทร์ (2562) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม พบว่าภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ต่อกรอบแนวคิดการเติบโต และบรรยากาศองค์กร โดยระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลง มา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สายรุ้ง กล้าสูงเนิน (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ฟูไน (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ฟูไน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา, ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 327.77 คน จึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 330 คน จากประชากรทั้งหมด 1,815 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน และระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี และตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจในแต่ละข้อ ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานกลุ่มตัวอย่าง เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 330 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 และเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 สัดส่วนอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10, อายุ 36-45

ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 153 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.40 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60, ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ และตำแหน่งงานส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50 รองลงมาคือ ผู้ช่วยหัวหน้างาน หรือหัวหน้างาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50, ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก หรือผู้จัดการแผนก จำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.80 และผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย หรือผู้จัดการฝ่าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

1. ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุก ๆ ข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานแม้ว่าสามารถทำได้, ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีของความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กร, ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและบริษัทมากกว่าประโยชน์ส่วนตน, ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ, ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อมีปัญหาหรือความผิดพลาดเกิดขึ้น, ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกอยากประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชายึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในทางมิชอบ หรือเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง, ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามสัญญาที่เคยให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้ง, ผู้บังคับบัญชาเปิดใจรับฟังคำวิจารณ์ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความสามัคคีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลในองค์กร, ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี แสดงถึงการใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์, ผู้บังคับบัญชาแสดงถึงวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง และ ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อใจเคารพ ศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีทั้งข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมกิจกรรม

ในหน่วยงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสร้างแรงบันดาลใจ เช่น กิจกรรม Kaizen, 5S, PDCA, ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค, ผู้บังคับบัญชาแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายได้, ผู้บังคับบัญชาบอกผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบและตระหนักถึงความสำคัญของหน่วยงานว่าจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การอย่างไร, ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ทั้งเชิงบวกและเชิงลบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น, ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชย ให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น, ผู้บังคับบัญชาสร้างและปลูกฝังเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายของงานที่ท้าทายและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาบอกผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบถึงแนวทางความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพการงาน และผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานภายในหน่วยงาน ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทั้งข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางและวิธีการแก้ไขใหม่ ๆ, ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาฝึกการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง, ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอยู่เสมอเพื่อเตรียมความพร้อมภายใต้การเปลี่ยนแปลง, ผู้บังคับบัญชาสร้างเจตคติของความรู้สึกเป็นเจ้าของของงานที่รับผิดชอบ และเป็นเจ้าขององค์กรที่ทำงาน, ผู้บังคับบัญชาสร้างเจตคติให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน, ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแบบเชิงรุก (proactive thinking) มีการวางแผนงานเพื่อป้องกันปัญหาและความผิดพลาดมากกว่าการตั้งรับปัญหา, ผู้บังคับบัญชากระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และเสนอวิธีการทำงานที่ดีขึ้น และ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาศักยภาพและทักษะของตนเอง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและสามารถพัฒนากระบวนการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันภายในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาฝึกฝนผู้ใต้บังคับบัญชาให้คิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบจากมุมมองรอบด้านด้วยการใช้เหตุผลและหลักฐานประกอบ ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีทั้งข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติด้วยความเสมอภาคและความเที่ยงตรง, ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน

อย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน, ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชารับฟัง และไม่ละเลยความคิดเห็น วิธีการทำงานใหม่ ๆ และวิสัยทัศน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอ, ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการรับรู้ข้อมูลแตกต่างกันเข้าใจตรงกันอย่างถูกต้อง, ผู้บังคับบัญชาแสดงการยอมรับและชื่นชมความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือและจัดหาเครื่องมือในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อช่วยให้ทำงานได้อย่างราบรื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาจุดแข็งของตนเอง และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแล ให้เวลาพูดคุย และสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอยู่เสมอ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 330 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และมีตำแหน่งงานงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50

ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์,

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานแม้ว่าสามารถทำได้, เป็นแบบอย่างที่ดีของความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติ งานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรและมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและบริษัทมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา สระผล (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด พบว่า ระดับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมกิจกรรมในหน่วย งานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม Kaizen, 5S, PDCA รวมทั้งให้กำลังใจและความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระยุทธ เมฆประสาท (2558) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางและวิธีการแก้ไขใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาฝึกการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ทั้งยังสื่อสารให้ข้อมูลข่าวสารความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอยู่เสมอเพื่อเตรียมความพร้อมภายใต้การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินทร์ (2562) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กรต่อกรอบความคิดแบบเติบโต

ของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม พบว่าภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ต่อกรอบแนวคิดการเติบโต และบรรยากาศองค์กร โดยระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลง มา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติด้วยความเสมอภาคและความเที่ยงตรง สามารถมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และมักจะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายรุ้ง กล้าสูงเนิน (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ฟูไน (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ฟูไน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา, ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี สรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

สิ่งที่ต้องส่งเสริม คือ การแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาให้เป็นแบบอย่างของการไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์การ โดยนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 หรือ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และ สังคหวัตถุ 4 หรือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา มาปรับใช้ในการปกครองและบริหาร ประเด็นต่อมา คือ ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรโดยส่วนรวม โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำและพิสูจน์ตนเองในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบ แสดงจุดยืนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์การเห็นถึงการปฏิบัติให้เห็นผลจริง มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ยึดมั่นในจรรยาบรรณในวิชาชีพ และมีคุณธรรม จริยธรรม และประเด็นสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและบริษัทมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ริเริ่มปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างถึงความมีน้ำใจและการเสียสละ สนับสนุนการทำประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยไม่หวังผล และต่อต้านพฤติกรรมแสวงหาประโยชน์ส่วนตนต่าง ๆ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

สิ่งที่ต้องส่งเสริม คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมกิจกรรมในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสร้างแรงบันดาลใจผ่านกิจกรรมต่าง ๆ โดยผู้บังคับบัญชารับฟังและสนับสนุนความคิดข้อเสนอในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม การกระตุ้นให้ทำตามเป้าหมายกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ควรเป็นการกดดันต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ควรชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการยอมรับนับถือและรู้คุณค่าในตนเองและคุณค่าของผลงานที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวม ประเด็นต่อมา ในเรื่องการให้กำลังใจและความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค สามารถใช้วิธีให้คำแนะนำในการทำงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับควบคู่กัน โดยสังเกตและสอบถามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ และให้คำแนะนำ หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประเด็นสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายได้ โดยต้องมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแสดงถึงความเชื่อมั่นและไว้วางใจ สร้างบรรยากาศของความเชื่อใจและเคารพซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ควรชมเชยและให้รางวัลเพื่อทำให้เกิดความภูมิใจและแรงจูงใจจากภายใน

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

สิ่งที่ต้องส่งเสริม คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางและวิธีการแก้ไขใหม่ ๆ โดยใช้หลักการทำงานเป็นทีม ร่วมกับการสื่อสารแบบสองทางเพื่อนำไปสู่การค้นพบวิธีการแก้ปัญหาและมุมมองวิธีทำงานใหม่ ๆ รวมถึงการลดข้อผิดพลาดอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ต้องสื่อสารให้สมาชิกทุกคนทราบถึงเป้าหมายเดียวกัน มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกัน และจูงใจให้ทีมห่วงใยต่อความสำเร็จของทีมเป็นที่ตั้ง ประเด็นต่อมา ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาฝึกการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยใช้กรอบแนวคิด 5W2H+CP โดย 5W ประกอบไปด้วย What, Who, Where, When และWhy ส่วน 2H มาจาก How และ How much (ค่าใช้จ่าย หรือค่าความเสียหายที่เกิดขึ้น) ส่วน CP คือ ซึ่ง Corrective คือ แนวทางการแก้ไขเบื้องต้นอย่างถูกต้อง และ Preventive คือ การป้องกันการเกิดซ้ำ โดยปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างเป็นประจำถือเป็นการฝึกฝนให้คิดเองก่อน และคิดวิเคราะห์ล่วงหน้า ประเด็นสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอยู่เสมอเพื่อเตรียมความพร้อมภายใต้การเปลี่ยนแปลง โดยผู้บังคับบัญชาต้องถือหน้าที่การสื่อสารเป็นหน้าที่สำคัญและกระทำเป็นกิจวัตร ทั้งนี้ควรชี้ให้เห็นความสำคัญ และตระหนักถึงการสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและทันเวลา เพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขปัญหาและลดความเสียหายจากการพลาดข้อมูลสำคัญ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สิ่งที่ต้องส่งเสริม คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติ ด้วยความเสมอภาคและความเที่ยงตรง โดยสื่อสารออกมาทั้งคำพูดและการปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานของความจริงใจ ความเคารพ และความใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และถือเป็นหน้าที่สำคัญที่ต้องหาหนทางให้ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างดีที่สุดด้วยบรรทัดฐานเดียวกัน ด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม ประเด็นต่อมา คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยต้องเข้าใจทุกกระบวนการปฏิบัติงานในหน่วยงานจากการวิเคราะห์งาน รวมถึงการใช้คนให้ตรงกับงาน เพื่อกระจายงานให้ทีมงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม ไม่กระจุกตัวที่คนใดคนหนึ่งมากจนเกินไป นอกจากนี้ควรสังเกตและประเมินทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และดำเนินการเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนค้นหางานที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ทักษะความถนัดของตนเอง และประเด็นสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสิน ใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการสื่อสารแบบสองทางร่วมกับการป้อนข้อมูลย้อนกลับ โดยควรแจ้งที่มาและสาเหตุของเรื่องที่อาจมีผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และสอบถามความคิดเห็น พร้อมทั้งรับฟังและให้คำปรึกษา รวมทั้งร่วมแก้ปัญหาไปพร้อมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรอบด้านมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรไม่ได้มีเพียงด้านภาวะผู้นำเพียงด้านเดียว โดยตัวแปรในด้านต่าง ๆ ที่เพิ่มเข้าไปในการวิจัยสามารถสะท้อนความสำคัญของปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละงานวิจัยได้ และสามารถประยุกต์การวิจัยให้สอดคล้องและตรงเป้าประสงค์ของแต่ละหน่วยงานและองค์การมากยิ่งขึ้น เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ, ความพึงพอใจในงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ, บรรยากาศองค์การ, การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสมรรถภาพหลักขององค์การ เป็นต้น

2. ควรเพิ่มแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ แนวคิดที่ทันสมัยหรือแนวคิดที่เกิดขึ้นใหม่ ควบคู่ไปกับการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง เช่น แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ, พฤติกรรมของผู้นำ, ผู้นำตามสถานการณ์ และอิทธิพลอำนาจของผู้นำ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมว่า พนักงานในองค์การที่ทำการศึกษามีความคิดเห็นต่อแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ อย่างไร และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใดที่เหมาะสมกับองค์การมากที่สุด เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาและปรับใช้ต่อทั้งในองค์การ และในการศึกษาวิจัยในอนาคต

3. เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรทำการศึกษาเชิงลึกโดยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เป็นการขยายความรู้ความเข้าใจในบริบทของสภาพแวดล้อม และปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นภายในองค์การที่ทำการศึกษา และสามารถใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาเป็นการสำรวจนำร่องก่อนสำหรับการศึกษาในเชิงปริมาณ หรือ

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ทำให้เข้าใจสภาพปัญหา เพื่อตั้งสมมติฐานและรวบรวมตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอาจมีอิทธิพลและควรนำมารวมในการวิจัย ทำให้ได้ข้อค้นพบทางการวิจัยที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาวิจัยเฉพาะพนักงานของบริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี แต่ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของพนักงานของบริษัทแห่งนี้ทั้งหมด จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างพนักงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการเปลี่ยนวิธีการสุ่มตัวอย่าง จากวิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยไม่มีแบบแผนในการสุ่มพนักงานที่จะมาตอบแบบสอบถาม มาเป็นวิธีสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และสามารถเปรียบเทียบคุณลักษณะที่แตกต่างระหว่างชั้น และลดความคลาดเคลื่อนที่มีผลต่อการแปลความหมายผลการวิจัย

5. ควรนำรูปแบบของแบบสอบถามไปเปรียบเทียบ หรือนำไปปรับประยุกต์ใช้ในงานวิจัยตามบริบทขององค์การที่อยู่ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และให้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับความประสงค์ขององค์การที่ต้องการนำไปใช้ประโยชน์ หรือในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นที่ต้องการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ณัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินทร์. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระยุทธ เมฆประสาท. (2558). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย.* ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สายรุ้ง กล้าสูงเนิน. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฟูไน (ไทยแลนด์) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

อารียา สระผล. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.