

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงาน
บริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

LEADERSHIP BEHAVIOR OF SUPERVISORS AS EXPECTED BY PRIVATE
COMPANY EMPLOYEES IN BANGKOK AREA

ณัฐพงษ์ ชอนขุนทด

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nuttapong Chonkhunthod

E-mail: 6314155072@rmail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล (3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ปัจจัยแรงจูงใจ, พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

Research subject Leadership behavior of supervisors as expected by private company employees in Bangkok Area. The objective of this study was (1) To study the expectations of private company employees in Bangkok Area. (2) To study the expectations of private company employees in Bangkok, classified by personal factors. (3) To study Transformational Leadership and Motivation Factor affecting the expectations of private company employees in the Bangkok area. The sample group used in this research was 400 personnel from employees of private companies in the Bangkok Area.

The Study found private company employees in Bangkok with different genders. There are different expectations of private company employees in statistical significance 0.05 and Employees of private companies in Bangkok with different age, status, occupation, expectation of employees of private companies are not different. As Transformational Leadership Analysis results and Motivation factors affecting expectations of private company employees in Bangkok, it was found Transformational Leadership in Intellectual Stimulation, Individualized Consideration and Motivation factors in Recognition, Responsibility and Advancement affecting the expectations of private company employees in the Bangkok area in statistical significance 0.05.

Keyword: Transformational Leadership, Motivation factors, Private Employees

บทนำ

ในปัจจุบัน ยุคสมัยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีรวมไปถึงสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงจากสิ่งต่างๆเหล่านี้ ก่อให้เกิดส่งผลกระทบต่อบริษัทอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น บริษัทจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอด ในการศึกษาที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้นั้นต้องอาศัยทุกคนที่อยู่ในบริษัทร่วมมือร่วมใจให้เกิดความเปลี่ยนแปลง โดยมีผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเป้าหมายได้ ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติทั้งในด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ความสามารถ และสามารถนำคุณลักษณะของผู้นำที่ดีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม (Riaz & Haider, 2010)

การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลเสียก่อน เรียกว่า ความคาดหวังในการทำงาน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไร จะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้น ผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมาก

ขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลของเขาจึงเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความคาดหวังของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานให้เป็นที่ไปตามความคาดหวังของพนักงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้าน

บุคคล

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเชิงจิต ที่มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 30 กันยายน 2564 จำนวน 2,923.3 พันคน (ที่มา : รายงานสถิติรายปีประเทศไทย 2565 วันที่ 28 กันยายน 2565 สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)
2. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยประชากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเชิงจิต ตัวแปรตาม คือ ความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนมกราคม – มีนาคม 2566

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรต่างกัน น่าจะมีความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเชิงจิต มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากร
3. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเชิงจิต ที่มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass & Avolio (1994) ได้นำเอาแนวคิดระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เข้ามารวมไว้ด้วยกัน เป็น โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The Model of Full Range of Leadership) ภาวะผู้นำที่มีระดับของประสิทธิผลแตกต่างกันออกไป เริ่มจากภาวะผู้นำตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) เป็นการที่ผู้นำไม่แสดงความเป็นผู้นำออกมา ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลระดับต่ำที่สุดอาจเรียกได้ว่าเป็นคนที่ขาดความเป็นภาวะผู้นำ (Non-Leadership) และในระดับที่สูงขึ้นของผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำก็จะมียุทธศาสตร์มากขึ้นตามลำดับจากผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception) ไปสู่ผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception) เมื่อผู้นำมีการบริหารแบบมีเป้าหมายในอนาคต จะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้ตาม โดยมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน เช่น การกำหนดให้ทำผลงานให้เป็นไปตามเป้า ผู้นำจะมอบรางวัลให้กับผู้ตาม เช่น การปรับขึ้นตำแหน่ง โบนัส หรือรางวัลพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์ จากระดับภาวะผู้นำทั้ง 3 ชั้น ระดับที่ผู้นำมีประสิทธิผลสูงสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้จะประกอบไปด้วยพฤติกรรมทั้ง 4 ประการ (4I's) ที่มีประสิทธิผลสูงกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำสามารถกระตุ้น จูงใจผู้ตามให้มีระดับความต้องการที่สูงยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะมีการพัฒนาบุคคลากรให้มีภาวะผู้นำผ่านการมอบหมายงาน หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) จะทำให้มีการกระจายอำนาจขึ้นในองค์กร สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งนี้ ผู้นำนั้นจะกระตุ้นให้ผู้ตามคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโดยรวมแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอีกด้วย

พลกฤต รักจุล (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตน กระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือของกลุ่ม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นวิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้นำจะต้องกระทำเพื่อการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของผู้ตาม ที่จะต้องทราบถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือทีม อีกทั้งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามในการทำงานกระบวนการการทำงานของผู้นำที่จะมีอิทธิพลจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ 1) ความเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์ 2) การสร้างแรงจูงใจ 3) การกระตุ้นความคิด และ 4) การคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว

เนตรนภา เจตน์จันทร์ (2564) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บริษัทประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะผู้นำที่ปฏิบัติงานท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนรวมทั้งการสร้างวินัยในตนเองในการวางแผนและประเมินผล

การทำงาน กำหนดผลสำเร็จของงาน สร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน มีการยกย่องชมเชยและทำให้เกิดการยอมรับ และดำเนินการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิสร่า มุ่งมาตร (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการจัดการการศึกษาที่มุ่งหวังให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความไว้วางใจ มีความจงรักภักดีและเคารพนับถือต่อผู้บริหารจนสามารถส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำใช้กระบวนการเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างความเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพิ่มศักยภาพในการทำงานของผู้ตาม และยังเป็นแบบอย่างนำทางที่ดีเพื่อให้ผู้ตามรู้สึกเกิดความ ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors)

Frederick, Bernard, & Barbara (1959) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกพึงพอใจ และความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง และเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหากปัจจัยดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรภายในบริษัท ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจ ที่จะมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสามารถส่งผลให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปัจจัยแรงจูงใจ มีดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) กล่าวคือ การที่บุคลากรมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่พบระหว่างการดำเนินงาน และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานได้ เมื่องานได้สำเร็จเสร็จสิ้นตามเป้าหมายที่วางไว้แล้ว จะทำให้บุคคลคนนั้นเกิดความปลื้มใจและพึงพอใจในความสำเร็จต่องานที่ได้เสร็จสิ้นไปแล้ว

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) กล่าวคือ การที่ได้รับรับคำชมเชย การยินดี การให้กำลังใจ เมื่อมีเรื่องน่ายินดีจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในบริษัท อาทิเช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการแสดงออกที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถ การได้รับการยอมรับจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ด้านลักษณะของงาน (Work itself) กล่าวคือ ลักษณะของงานที่ได้ทำ เช่น ความยากง่ายของงาน ความน่าสนใจหรือน่าเบื่อหน่าย งานที่ต้องมีการใช้ความคิด หรืองานเดิม ๆ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมามีผลต่อความรู้สึกทั้งสิ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) กล่าวคือ การที่ได้รับคำสั่งให้กระทำงานใดงานหนึ่ง และมีการปล่อยให้ทำงานนั้นอย่างเป็นอิสระ โดยมีกำหนดเวลาในการส่งงานเท่านั้น

1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลากรคนใดคนหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งงานในบริษัท โดยการได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น

เรณู ฤาชา (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตน ต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา และสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่ตนเองได้ ระดับความพอใจของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป

ณัฐคนัย ไทยถาวร (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของครูผู้สอน หรือสิ่งที่โน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชนพรรษ อนุเวช (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ปัจจัยที่จะเป็นแรงกระตุ้น ให้ครู มุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของบริษัทและตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และ แสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไป ตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และบริษัทตั้งไว้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

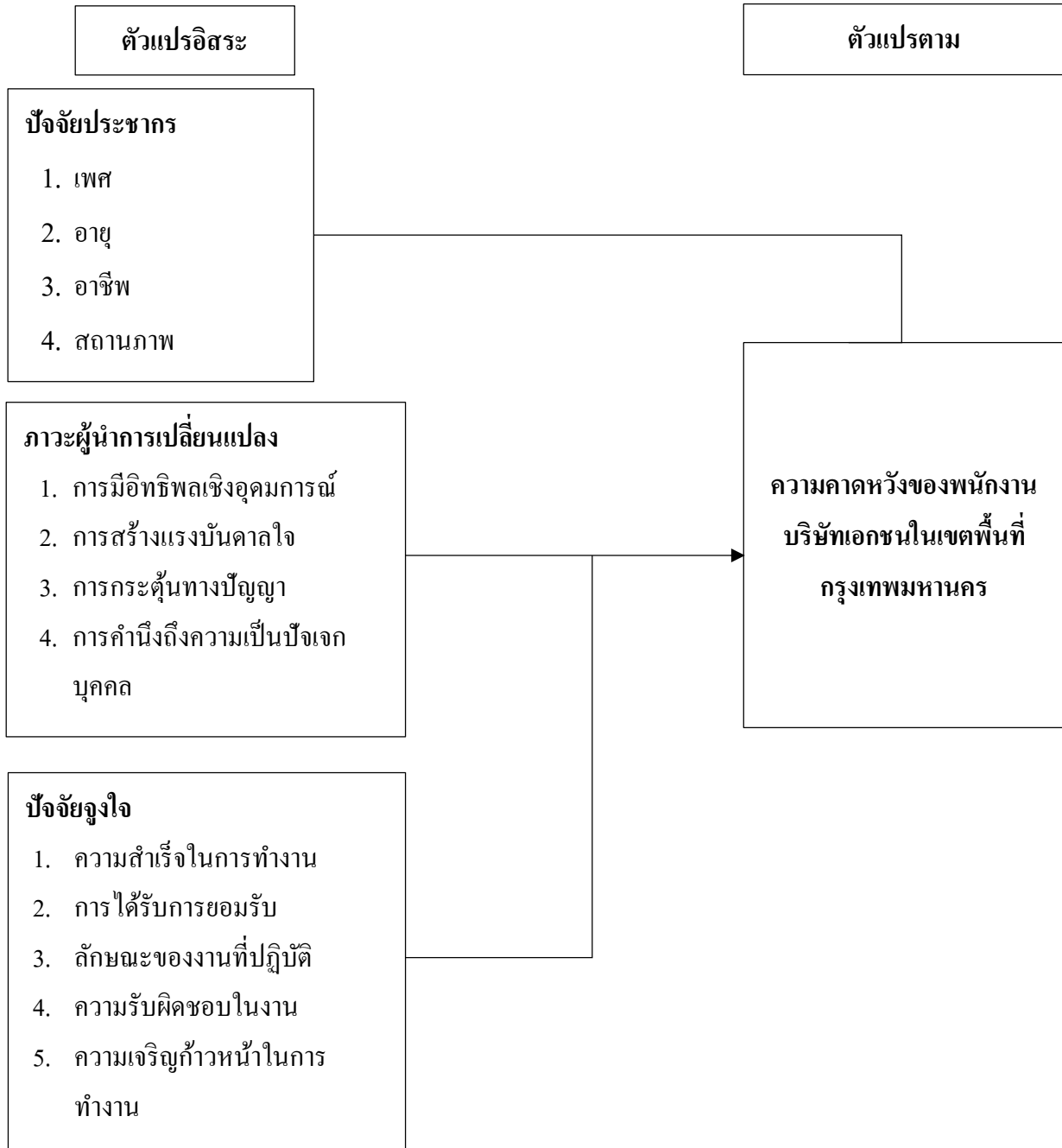
Vroom (1994) ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหวังไว้ว่า คือทฤษฎีที่พยายามคาดการณ์หรืออธิบายถึงระดับกำลังกายและกำลังใจที่บุคคลอุทิศให้กับการปฏิบัติงาน และเชื่อว่าแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลถูกกำหนดโดยความเชื่อของบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ผลการปฏิบัติงานและการเห็นความสำคัญของผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่ได้จากความพยายามในระดับต่างๆ กัน

ชุตติกาญจน์ สลาหลง (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ผลของความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับภาระกระทำ และความพยายาม ซึ่งข้าราชการครูคาดหวังในเรื่อง ผลตอบแทนเป็นหลัก ทั้งเรื่องผลตอบแทนที่จะได้รับ ความพึงพอใจในผลตอบแทน และโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน

ธัญวสุ ไพบูลย์ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ความคาดหวัง คือ ความต้องการ ความคิด ความรู้สึกการคาดการณ์ เหตุการณ์ไว้ล่วงหน้าถึงสิ่งที่ปรารถนามุ่งหวังในบริการที่ให้เกิดขึ้นภายในอนาคตในทางที่ดี ความคาดหวังมุ่งหวังกับสิ่งที่ได้รับจากบริการและเกิดความพึงพอใจในการบริการนั้นๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังรายละเอียดตามตารางนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,923,300 คน โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จากการคำนวณผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจำนวน 400 คน และการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใช้สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling) การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาวิจัย 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามชุดนี้มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลองใช้ กับพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 30 คนและค่าหาสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.947 แสดงว่าข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - 1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และอาชีพ
 - 1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยจูงใจ และความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - 2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-Test
 - 2.2 เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพ และอาชีพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ซึ่งหากพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ LSD ต่อไป

2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยเชิงใจ ที่มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และผู้วิจัยจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจัดโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรได้ 4 องค์ประกอบ 2) ปัจจัยเชิงใจ จัดโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรได้ 5 องค์ประกอบ 3) ความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จัดโครงสร้างของกลุ่มตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 ส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 40 ปี จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.75 ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และ มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00

2. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

3. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

4. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และอาชีพ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศ ต่างกัน มีความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุ สถานภาพ อาชีพ ต่างกัน มีความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	0.251	0.154		1.631	0.104	87.907	0.000*
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	0.075	0.050	0.072	1.496	0.136		
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.027	0.041	0.030	0.653	0.514		
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.131	0.048	0.130	2.714	0.007*		
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.114	0.048	0.115	2.389	0.017*		
5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.040	0.047	0.043	0.848	0.397		
6. ด้านการได้รับการยอมรับ	0.130	0.048	0.129	2.677	0.008*		
7. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.055	0.046	0.059	1.182	0.238		
8. ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.280	0.046	0.288	6.082	0.000*		
9. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	0.105	0.046	0.114	2.276	0.023*		

R = 0.818, R² = 0.670, Adjust R Square = 0.662, SEE = 0.288

*Sig. < 0.05

จากตารางที่ 1 จากการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2 ด้านคือด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยเชิงใจ 3 ด้านคือด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสุดคือด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.280 รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.131 รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับ โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.130 รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.114 และน้อยที่สุดคือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.105 ทำให้ตัวแปรทั้ง 5 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 67.0 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.154 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = 0.280(\text{ด้านความรับผิดชอบในงาน}) + 0.131(\text{ด้านการกระตุ้นทางปัญญา}) + 0.130(\text{ด้านการได้รับการยอมรับ}) + 0.114(\text{ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล}) + 0.105(\text{ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ดังนี้

ประชากรส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความคาดหวังของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปได้ว่าปัจจัยทั้งหมดจะทำให้ท่านคาดหวังว่าหัวหน้างานจะมีภาวะผู้นำที่ดี ช่วยเหลือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุตติกาญจน์ สลาหลง (2563) พบว่า ข้าราชการครูและพนักงานทางการศึกษามีความคาดหวังในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เรื่องผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นหากมีการพัฒนาตนเอง เมื่อมีการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นแล้วผลตอบรับที่ได้คือมีความใกล้เคียงกันหรือสูงกว่า

2. ผลการศึกษาความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศ ต่างกัน มีความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิง จะมีความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนสูงกว่าเพศชาย แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Jie Hu (2559) พบว่า นักท่องเที่ยวที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความคาดหวังและความพึงพอใจในการขับรถมาเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้เส้นทาง R3A และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชุตติกาญจน์ สลาหลง (2563) ได้ศึกษา ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า พนักงานคาดหวังให้หัวหน้าจัดสรรงานให้เหมาะสมกับตนเอง และมอบหมายงานให้อยู่ในขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัญญา สกุตรักษ์ (2561) กล่าวว่า พนักงานที่ได้รับการมอบหมายหน้าที่ ที่เหมาะสมและตรงกับความสามารถ ความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล และมีการจัดสรรงานให้ตรงกับความรู้ทักษะ จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการกระตุ้น โดยที่หัวหน้าให้การสนับสนุนความคิดของพนักงาน มีการแนะแนวทางให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานแบบใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา แยมอุทัย (2564) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร มีไหวพริบในการพูด มีวิธีปรับปรุงแก้ไขการทำงานอยู่เสมอ ค่อยสนับสนุน และช่วยส่งเสริมให้ครูพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคาดหวังที่หัวหน้าจะมีสวัสดิการ มีนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพนักงาน ซึ่งจะช่วยจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันกับบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันหจจุชา ชมภูนุช (2563) กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับ การปรับตัวให้สามารถเข้ากับผู้อื่นในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานได้ การได้รับการยอมรับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการทำงาน ทำกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น ช่วยให้พนักงานมีความสุข และรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกน้อยลง เนื่องจากรู้สึกผูกพันกับบริษัท

3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคาดหวังว่าหัวหน้างานจะมีการเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และต้องหัวหน้างานที่ดีจะมีความเคารพผู้อื่นเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) กล่าวไว้ว่า ความต้องการที่จำเป็นมากที่สุดคือ การที่ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล พยายามทำความเข้าใจผู้อื่นจากมุมมองของเขา มีการให้คำปรึกษาที่ดีแก่เพื่อนครูด้วยกัน

3.5 ปัจจัยจูงใจ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า พนักงานคาดหวังว่า หัวหน้างานจะมีการมองเห็นศักยภาพในการทำงาน ส่งผลให้ตนเองมีความเติบโตในงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันหจจุชา ชมภูนุช (2563) กล่าวไว้ว่า หากพนักงานมองเห็นถึงภาพในอนาคตของความเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากจะร่วมงานกับบริษัทไปอีกนาน ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหาความเจริญก้าวหน้าที่อื่น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยสำหรับหัวหน้างานที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องตามความคาดหวังของพนักงาน อีกทั้งใช้เป็นแนวทางให้บริษัทพัฒนาบุคลากรในระดับหัวหน้างานต่อไปในอนาคต ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความรับผิดชอบในางสข ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชน ดังนั้น จึงควรพัฒนาและให้การสนับสนุนในเรื่อง

จากการวิจัยจะพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนคาดหวังต่อหัวหน้างานในเรื่องของการรับผิดชอบในางสข การแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการแนะนำแนวทางในการทำงาน สนับสนุนความคิดของพนักงานและคนในทีม รวมถึงให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคน โดยมีนโยบายหรือสวัสดิการที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร และหัวหน้าเองควรมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เคารพผู้อื่น เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ลูกน้อง และคาดหวังว่าหัวหน้าจะมีการให้การสนับสนุนในหน้าที่การงาน ผลักดันให้ลูกน้องเติบโตในสายงานได้

2. จากผลการศึกษาความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชน ประชากรมีความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีพนักงานเอกชนมีความคาดหวังว่าหัวหน้างานจะเป็นผู้นำที่ดี และช่วยส่งเสริมในการทำงานของพนักงานให้ราบรื่นและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อค้นหาภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความคาดหวังของพนักงานบริษัทเอกชน

2. ควรมีการทดสอบสถิติอื่น ๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลงานวิจัยในครั้งนี้ เช่น นำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลาย และทำให้เข้าใจได้ในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น รวมทั้งได้รับข้อเท็จจริงจากผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ได้

3. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลาย ควรจะเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาค้างถัดไปที่แตกต่างจากเดิม เช่น เาะจงเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มประชากรจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านความคิด และได้ผลการวิจัยที่มีความหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- กรีญญา สกุตรักษ์. (2561). ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร
- ชลธิชา เข้มมุกข์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี. ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตติกาญจน์ สลาหลง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา.
- ณัฐคนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโณงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- ธัญวสุ ไพบูลย์. (2564). ความคาดหวังและความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินการ ช่อมบำรุงคอมพิวเตอร์ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. งานวิชาการ วิจัยและพัฒนา หน่วยจัดการห้องปฏิบัติการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. นครปฐม.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม. กรุงเทพมหานคร.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- พลกฤต รักจุล. (2563). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันที่มีผลต่อความตั้งใจจะคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจร้านสะดวกซื้อของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. อุตรดิตถ์.
- เรณู ฤาชา. (2560). แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

- สุวรรณ จุลสุวรรณ และนวรรตน์ วิชาอินทร์. (2563). การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 17(2) : 224 – 235.
- ต้นหจจุทา ชมภูณุช. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565), รายงานสถิติรายปีประเทศไทย 2565 วันที่ 28 กันยายน 2565, ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566. <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/pubs/e-book/SYB-2022/index.html>
- อภิสรมา มุ่งมาตร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J., (1994). **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership.** (Thousand Oak: Sage).
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman. (1959). **The Motivation to work.** New York: John Wiley and Sons.
- Riaz,A. and Haider, M.H. (2010). **Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction.** Business and Economic Horizons, 1, 29-38.
- Vroom, H Victor. (1994). **Work and Motivation.** New York : Wiley and Sons Inc.