

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

Transformational Leadership Affecting the Performance Efficiency of
Employees at Airport of Thailand Public Company Limited

วิชชุดา ทรัพย์ภักดี

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wichulada Sabpakdi

E-mail: 6214154620@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 7,625 คน คำนวณวิธีของยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต มีค่าความเชื่อมั่น 0.964 ใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิในการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันในด้านอายุ แต่ไม่แตกต่างกันในด้านเพศ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในระดับปานกลาง ($R = 0.679$) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 46.1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

Abstract

The purposes of this independent study were 1) to investigate the transformational leadership affecting the performance efficiency of employees at Airport of Thailand Public Company Limited and 2) to compare performance efficiency of employees classified by personal factors. The samples of this study computed by YAMANE formula were 381 of 7,625 employees at Airport of Thailand Public Company Limited. Data was collected by using Likert 5 scale questionnaire with reliability of 0.964, selected through stratified random sampling and statistically analyzed by using frequency, percentage, means and standard deviation and inferential statistics included t-test, One-way ANOVA and multiple regression analysis. The results of this study indicated that: 1) The overall transformational leadership was at high level ($\bar{X} = 3.80$) and the overall performance efficiency was at high level ($\bar{X} = 4.11$). 2) There was a statistically significant difference of the performance efficiency of employees in the aspect of age but there was no statistically significant difference of the performance efficiency of employees at .05 level in the aspect of gender, education level, department, working experience and average monthly income. 3) Transformational leadership in the aspect of intellectual stimulation affects the performance efficiency of employees and positively affects the performance efficiency of employees at Airport of Thailand Public Company Limited in moderate confidence ($R=0.679$) with predicting power percentage of 46.1 at a statistically significant 0.05 level.

Keywords: Transformational leadership, performance efficiency, Airport of Thailand Public Company Limited

บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมาย ทั้งด้านวัฒนธรรม สังคม การเมืองและเศรษฐกิจ อีกทั้งเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเรื่อยมาจนมีความทันสมัยและกลายเป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวันของมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงขึ้นในหลายประเทศ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และในสถานการณ์เช่นนี้เอง ผู้นำจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก นอกจากจะเป็นบุคคลที่

มีภาวะผู้นำสูงแล้ว ยังมีความเกี่ยวข้องและมีบทบาทมากที่สุดในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยแนวคิดที่ได้รับความสนใจและกล่าวถึงเป็นอย่างมาก คือ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ด้านการมีภาวะผู้นำเชิงบริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลมาก ผู้บริหารและผู้นำจึงต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับแนวคิดนี้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเพียงอย่างเดียว การทำงานร่วมกับผู้อื่นก็มีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากในบางตำแหน่งไม่สามารถทำงานเพียงคนเดียวให้ประสบความสำเร็จได้หากปราศจากบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง ประสบการณ์และความชำนาญ การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและความร่วมมือกันก็เป็นปัจจัยที่ทำให้งานชิ้นนั้นเกิดประสิทธิภาพได้ โดยองค์ประกอบของการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นมี 4 ประการด้วยกัน คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ที่ผู้บริหารและผู้นำควรให้ความสนใจและนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจประเภทท่าอากาศยานของประเทศไทย รวมทั้งกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการท่าอากาศยาน แต่เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ทำให้กระทบโดยตรงต่อธุรกิจด้านการท่องเที่ยวและบริการเป็นอย่างมาก ส่งผลให้รายได้ของบริษัทฯ ลดลง อีกทั้งพนักงานยังมีความอ่อนไหวต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ทำให้ทั้งผู้บริหารและผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่ามีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมทั้งยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ขอบเขตด้านประชากร พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 7,625 คน (ข้อมูลจากสายงานทรัพยากรบุคคล) สำนักงานใหญ่และท่าอากาศยาน จำนวน 6 แห่ง คือ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ท่าอากาศยานภูเก็ต และท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากวิธีการหากลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้เวลาดำเนินการตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิจัยและผู้ที่มีความสนใจได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass and Avolio (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและได้รับบุคลิกประกอบไว้ด้วยกัน 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี (Charisma leadership) หมายถึง ผู้นำที่เป็นแบบอย่างในด้านการประพฤติ ได้รับความเคารพนับถือจากผู้ตาม เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจได้
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้นำที่กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจนและสนับสนุนความคิดในการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในการทำงาน

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำที่คำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของผู้ตาม มีความใส่ใจที่จะรับฟังปัญหา พร้อมทั้งแนะนำวิธีแก้ไข

ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1989) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพทางธุรกิจ คือ การลดต้นทุนการผลิต โดยได้งานที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม ภายในเวลาที่ตั้งไว้ และได้ให้แนวคิดของการวัดประสิทธิภาพทางธุรกิจไว้ว่ามีส่วนประกอบสำคัญอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. คุณภาพงาน (Quality) คือ องค์กรและลูกค้าเกิดความพอใจในงาน เนื่องจากผลจากการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและมีความถูกต้องตามที่ต้องการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ มีการวางแผนเวลาการทำงานได้ดี ได้ปริมาณงานตามที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนดไว้ ผลงานที่ได้มีคุณภาพ

3. เวลา (Time) คือ สามารถวางแผนจัดการเวลาทำงานได้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถนำวิธีการต่าง ๆ มาช่วยให้งานสำเร็จได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การใช้ทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด คือ ต้นทุนการผลิตน้อย และสามารถทำให้ได้ผลกำไรมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พันธิยา ทรัพย์ประเสริฐ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

วรรณวิษา ไชยลาแสง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

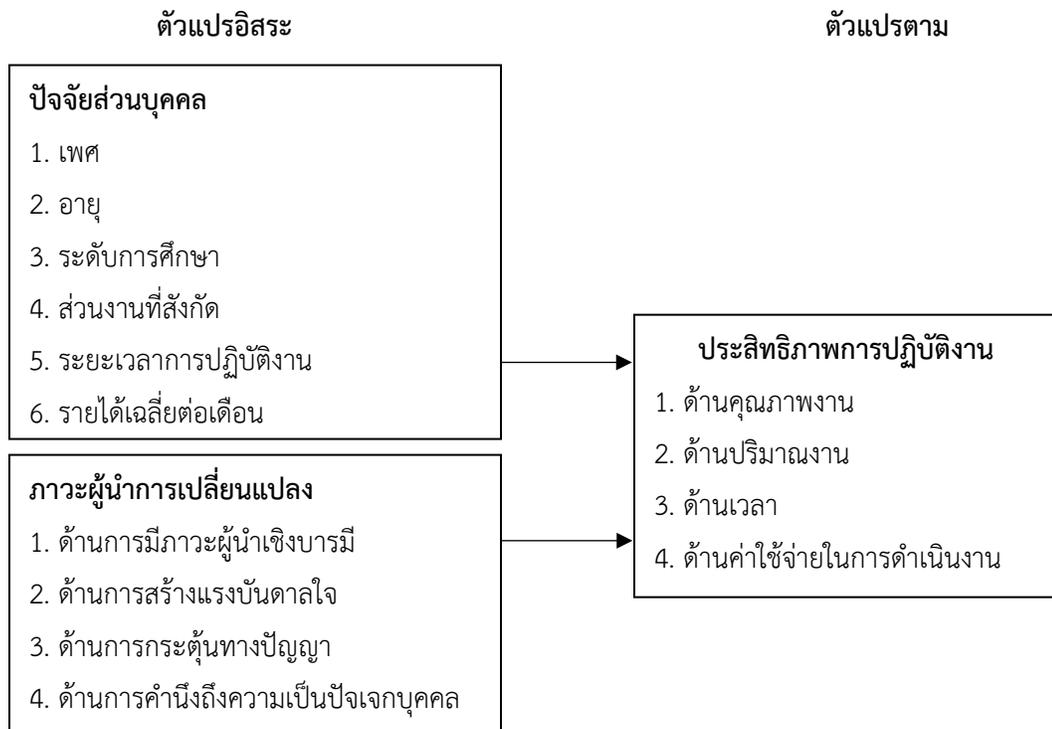
พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ประสิทธิภาพการทำงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในทิศทางเดียวกัน

ข้อมูลบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ดำเนินกิจการในการประกอบธุรกิจท่าอากาศยานของประเทศไทย รวมทั้งกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการท่าอากาศยาน ตั้งกรรมการท่าอากาศยานไทย (ทอท.) ภาษาอังกฤษ Airports Authority of Thailand (AAT) โดยรัฐสภาตราพระราชบัญญัติว่าด้วยการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 มีพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 และได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2545 ชื่อบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภาษาอังกฤษ Airports of Thailand Public Company Limited (AOT) ท่าอากาศยานในความดูแล 6 แห่ง คือ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ท่าอากาศยานภูเก็ต และท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 7,625 คน (ข้อมูลจากสายงานทรัพยากรบุคคล) จากสำนักงานใหญ่และท่าอากาศยาน 6 แห่ง ได้แก่ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ท่าอากาศยานภูเก็ต และท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 381 คน ซึ่งคำนวณวิธีการหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากรแต่ละสายงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) คำถามแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) คำถามแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert, 1961) ที่กำหนดการตอบแบบสอบถามไว้ 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย 5 ระดับ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) ได้แก่ น้อยที่สุด (1.00-1.49) น้อย (1.50-2.49) ปานกลาง (2.50-3.49) มาก (3.50-4.49) และมากที่สุด (4.50-5.00)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ให้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เสร็จแล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Item Objective Congruence) เป็นรายชื่อ จากการทดสอบได้ค่ามากกว่า 0.7 ทุกข้อ
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
 - 1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และคำนวณร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 1.3 ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)
 - 2.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเพศใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
 - 2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.0 มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.6 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.3 อยู่ในส่วนสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 60.1 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(n=381)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี	3.79	0.67	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.74	0.71	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.81	0.66	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.84	0.64	มาก
รวม	3.80	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

(n=381)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.05	0.52	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.06	0.54	มาก
3. ด้านเวลา	4.14	0.51	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.19	0.53	มาก
รวม	4.11	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=381)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	t-test	F-test	Sig.	แปลความ
1. เพศ	-0.06		0.95	ไม่แตกต่าง
2. อายุ		2.82	0.04*	แตกต่าง
3. ระดับการศึกษา		2.46	0.88	ไม่แตกต่าง
4. ส่วนงานที่สังกัด		1.60	0.19	ไม่แตกต่าง
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		1.85	0.14	ไม่แตกต่าง
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		2.49	0.06	ไม่แตกต่าง

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

(n=381)						
ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.	
ค่าคงที่	2.187	.114		19.220	.000	
1. ด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี	.030	.063	.042	.474	.636	
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.090	.068	.134	1.321	.187	
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.307	.068	.423	4.529	.000**	
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.079	.069	.106	1.145	.253	

R = .679, R² = .461, SEE = .353, F = 80.479, Sig F = 0.000

**ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในระดับปานกลาง (R = .679) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 46.1 (R² = .461) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = .423$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี ($\beta = .042$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta = .134$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\beta = .106$) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.187 + 0.307(X_3)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.423(X_3)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีภาวะผู้นำเชิง

บารมี และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากผลกระทบการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการท่าอากาศยาน เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการภายในท่าอากาศยานเกิดความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยด้านสุขอนามัย ส่งผลให้ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สร้างความเชื่อมั่นและสามารถปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำที่ให้ความสนใจรับรู้ความแตกต่างส่วนบุคคลของผู้ตาม ใส่ใจในสิ่งที่ผู้ตามต้องการในความเจริญก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้ตามได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่สื่อสารกับผู้ตามเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างสามารถนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาช่วยเหลือผู้ตามได้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณวิษา ไชยลาแสง (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้นำขององค์กรมีความสามารถในการทำให้ผู้ตามตระหนักรู้ เกิดความเข้าใจในขอบเขตการทำงาน และทิศทางในอนาคตขององค์กร ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายใต้งบประมาณที่กำหนด มีปริมาณงานและคุณภาพงานเหมาะสมกับระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ อภินันท์ จันตะนี (2552) ได้กล่าวเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ สามารถทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีความถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมหรือน้อยที่สุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคล ภาพรวมพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสบการณ์การทำงานและมุมมองความคิดไม่เท่ากัน แต่พนักงานทุกคนมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Emerson (2003) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ไว้ว่า การทำงานให้มีคุณภาพ ต้องทำให้งานมีความถูกต้อง สมบูรณ์ และสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีความเข้าใจในงาน กระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมนำมาปรับปรุงตนเองเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานและแสดงออกถึงความมีน้ำใจแก่บุคคลอื่น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้านจะเห็นได้ว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) อาจจะไม่พบผู้นำที่คอยให้คำปรึกษา ใส่ใจในความแตกต่างและรับฟังปัญหาพร้อมทั้งช่วยหาวิธีแก้ไข ดังนั้น ผู้นำอาจจะต้องทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เช่นเดียวกับ Douglas McGregor (1960) ที่ได้กล่าวไว้ว่าในการทำงานร่วมกันนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของคน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพและสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซีน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เรดซีน จำกัด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แต่ไม่สอดคล้องกันในด้านการมีภาวะผู้นำเชิงبارมีและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้นำจึงควรสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร รวมทั้งมอบหมายงานที่ทำท้าทายและแสดงความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำงานนั้นได้ ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจและรู้สึกว่าคุณค่าคู่ควรกับองค์กร

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้นำจึงควรกระตุ้นให้พนักงาน

รู้จักวางแผนในการทำงาน เพื่อให้เกิดความรอบคอบและสามารถทำงานได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และประเมินผลการทำงานของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพและสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นได้

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ส่งผลในภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่งผลในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนั้น ผู้นำจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้พนักงานมีระดับการรับรู้ที่เพิ่มมากขึ้น และผู้นำควรแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักรู้และมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไปทำการวิจัยในองค์กรอื่น เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาพิจารณาตัวแปรอิสระอื่น ๆ นอกเหนือจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ความผูกพันองค์กร บรรยากาศองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (2564). *รายงานประจำปี 2564 บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เรดซีเน่ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง. (2557). *อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณวิษา ไชยลาแสง. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อภิวัฒน์ จันตะณี. (2552). *การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.

- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1990). *Training and development of transformational leadership: Looking to 1992 and beyond*. *European Journal of Industrial Training*. 14, 21-27
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publishing Company.
- Emerson, H. (2003). *The twelve principle of efficiency*. Whitefish, MT: Kessinger Press.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- McGregor, Douglas. (1960). *The human side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Petersen, E. & Plowman, G. E. (1989). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistic : An introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.