

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของ
พนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา กรุงเทพมหานคร
**Executive Transformational Leadership and Work Effectiveness
of Real Estate Development Company Employees Wattana Area Bangkok.**

อัครวิทย์ ไวยสุระสิงห์
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบผลงาน

Akarawit Vaisurasing
E-mail:duipk68@gmail.com
Accounting, Faculty of Business,
Ramkhamhaeng University
Corresponding author.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของประสิทธิผลของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนและสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการบรรลุเป้าหมายองค์กรของผู้บริหาร 2)ด้านวิธีการเชิงระบบ 3)ด้านการเน้นพฤติกรรมของมนุษย์เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการเน้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. ผลการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร 9 ตัวแปรอิสระจำนวน 4 ด้าน

ได้แก่ 1)ด้านวิสัยทัศน์ 2)ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 3)ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4)ด้านการสร้างแรงบัลดาลใจเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ ด้านการสร้างแรงบัลดาลใจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ ควรสร้างนโยบายในการกระตุ้นให้เกิดแรงบัลดาลใจในการทำงาน เพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิภาพในการทำงาน; บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

Abstract

This research has ideology (1) The study work efficiency of the employees of the company Real estate development Wattana Area Bangkok (2) The study factor of executive transformational leadership and work efficiency of the employees of the company Real estate development Wattana Area Bangkok. The user group in the research is 400 employees of of the company Real estate development Wattana Area Bangkok. According to the research procedure, as the rent equivalents, level 5 values, the statistics used in the classification included percentage, standard deviation, and quantitative regression statistics. The results of the research were summarized.

1. The results of the study on the efficiency of the work of the Wattana District Development Company, Bangkok Province, 3 aspects, namely 1. Achieving corporate goals 2. Systematic method 3. Emphasis on human behavior, The consider the details, which are the most average is the side. Individual follower support.

2. The results of the study of the process of changes in management that affect the working benefits of the Wattana District Development Company, Bangkok Province, 9 independent units, totaling 4 areas 1) Vision in the organization 2) To stimulate the use of intelligence in work 3) Support for individual followers 4) Inspiration in work. When considering each side, it was found that Inspiration in work not work efficiency of the Bangkok Metropolitan Area Development Company.

The recommendations should create a policy to encourage inspiration in the workplace. In order to create work potential to be more productive in work.

Keyword: executive transformational leadership; Work efficiency of the employees ; The company Real estate development

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในแต่ละประเทศมีการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ทำให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้มีความเจริญเติบโต ปัจจุบันในประเทศไทยมีธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก สังเกตได้จากสถิติปริมาณการจดทะเบียนประเภทโอนอสังหาริมทรัพย์ ทั่วประเทศ มีจำนวนเพิ่มขึ้น จะเห็นได้จากในปี 2562 มีจำนวน 380,205 ราย และปี 2563 มีจำนวน 377,164 ราย (กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย, 2563 : ออนไลน์) ทำให้เกิดการแข่งขันทันทีมากขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาแม้ว่าอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์ ของประเทศไทยจะขยายตัวในอัตราที่สูง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีโรคระบาด ทำให้เกิดเศรษฐกิจตกต่ำที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ต้องมีการปรับตัวของผู้บริหารองค์กรในองค์กรในการปรับทิศทางให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการอยู่รอดขององค์กร

การที่องค์กรจะอยู่รอดได้นั้นประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรมีความสำคัญอย่างมาก ตามที่ Steers (1977) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรเป็นขีดความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ยากที่จะทำให้องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการที่ผู้บริหารองค์กรในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะต้องแสดงออกมาซึ่งภาวะให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร กล่าวคือ ภาวะผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินองค์กรให้บรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพขององค์กรได้ ดังที่ Bass(1985)กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ในการที่ผู้ตามเกิดความคาดหวังในการสร้างความเชื่อมั่นในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเด็นนี้จึงเป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นโดยจะศึกษากับเขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นพื้นที่เขตที่มีจำนวนการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์มากที่สุดในจังหวัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองขนาดใหญ่ เป็นการเกิดผลกระทบต่อคนจำนวนมากในงานอสังหาริมทรัพย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “ผู้นำ” และ “ประสิทธิผลในการทำงาน” ในบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1.1)ด้านวิสัยทัศน์อุดมการณ์การทำงาน 1.2.)ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 1.3.)ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 1.4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 2. ประสิทธิผลในการทำงาน ได้แก่ 2.1).การบรรลุเป้าหมายองค์กรของผู้บริหาร 2.2) วิธีการเชิงระบบ 2.3) การเน้นพฤติกรรมของมนุษย์
- 2.ขอบเขตของการวิจัยด้านประชากร ได้แก่ ประชากร เจ้าหน้าที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,900 คนได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน
- 3.ขอบเขตของการวิจัยด้านพื้นที่ ได้แก่ บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 4.ขอบเขตของการวิจัยด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน ธันวาคม
5. ขอบเขตของการวิจัยด้านระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการศึกษาคือ การศึกษาเอกสาร สิ่งพิมพ์ ตำรา แบบสอบถามและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ประสิทธิภาพองค์กรเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และข้อคำถามในแบบสอบถามการวิจัย

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการในความหมายเฉพาะการศึกษาวิจัยในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนาจังหวัดกรุงเทพมหานครดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ดีในการที่สามารถแสดงความสามารถออกมาในการทำงานองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ หรือ หน่วยงานที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 1)ด้านวิสัยทัศน์อุดมการณ์การทำงาน 2)ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา3)ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร หมายถึง หมายถึงขีดความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆที่องค์กรกำหนดขึ้น การที่องค์กรจะอยู่รอดได้นั้นประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างมากประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรประกอบด้วย 1)การบรรลุเป้าหมายองค์กรของผู้บริหาร 2)วิธีการเชิงระบบ 3)การเน้นพฤติกรรมของมนุษย์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานครได้อย่างเหมาะสม

2. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล เพื่อให้ผู้นำสามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

3. ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ กับองค์กรอื่นได้ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายภาวะผู้นำ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 175) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมาย องค์การสรูปความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมผู้นำ ที่กำหนดขึ้นเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินการที่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555:181) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

สรุปความหมายของภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ความพยายามให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ โดยใช้การชักจูงในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นโดยผ่านกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคมที่ผู้นำได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ามามีส่วนร่วมและช่วยกันในการทำให้เกิดความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มุลฤดี ม่วงรุ่ง (2553: 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าเป็นอยู่และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตัว

เขมมารี รักรัชชูชีพ (2553:151) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบมีการ เปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำต่างจากผู้อื่นเป็นผู้นำที่มีความสามารถในด้านที่นำการเปลี่ยนแปลง ทางด้านนวัตกรรมมาสู่องค์กร

สรุปความหมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กรเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องความคิด ทัศนคติของสมาชิกในองค์กร และสร้างความรักความผูกพันในองค์กรเพื่อพันธกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในองค์กร

2.2 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553:17) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ทำให้คุณเกิดการตระหนักว่าคุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชมภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหารมีการกระตุ้นในการทำงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557:40-42) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จ หรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม

2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Tichy&Devanna (1986:152) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

1)ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการเปลี่ยนองค์กรที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า ในการสอนงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 2)เป็นคนกล้าและเปิดเผย คือการที่มีความเสี่ยงในการทำงาน แต่มีการกล้าเผชิญกับความจริงในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3)ความเชื่อมั่นในตนเอง คือการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการในการใช้อำนาจโดยให้ความสำคัญกับผู้อื่นในการทำงานโดยเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถในการทำงาน 4)การใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดันในการทำงาน โดยการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เห็นถึงผู้ตามที่มีคุณค่า 5)เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนำสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดมาใช้เป็นบทเรียน ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6)เป็นผู้มองการณ์ไกล ที่มีความสามารถในการมองสถานการณ์ข้างหน้า

Podsakoff.et.al.(1900:122)ได้กล่าวถึงแนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้นำที่ดีในการที่สามารถแสดงความสามารถออกมาในการทำงานองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ ได้แก่1)การให้ความสำคัญชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ คือพฤติกรรมที่ผู้นำมุ่งหมายในการให้โอกาสใหม่ๆขององค์กรเพื่อพัฒนาความชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม 2)การแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม คือ การที่ผู้นำต้องแสดงถึงแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามในการปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีทั้งในเวลางานและเวลานอกงาน 3)การกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม คือ พฤติกรรมของผู้นำที่จะมีเป้าหมายในการส่งเสริมให้คนในที่ทำงานเกิดความร่วมมือกันในการทำงาน 4)การกำหนดการคาดหวังต่อผลงานสูง คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาในการคาดหวังในการทำงานโดยการกำหนดเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้เพื่อมุ่งผลสำเร็จในการทำงาน 5)ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล คือ การที่มีพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับศักยภาพในการทำงานรายบุคคล โดยใช้วิธีการ กระจายความรับผิดชอบต่องาน

Bass and Aolio (1990:83)มีองค์ประกอบที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

1)การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึงการที่ผู้นำมีพฤติกรรมในการที่เป็นแบบอย่างในการนำแนวความคิดที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น 2)การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวก 3)การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น 4)การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะการเป็นผู้นำในการเอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงานให้เป็นความสำคัญเป็นรายบุคคล

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

3.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

เรชา ศรีวิชัย (2554:37) ให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมในองค์กรที่สามารถสร้างผลงานได้ สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์กำหนดไว้ทั้งส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์

เดือนใจ เขียนชานาจ (2559:38) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการบริหารงานที่บรรลุเป้าหมาย วามร่วมมือระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์

เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง (2556: 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ผลงาน ของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผล คือ ความสำเร็จที่สามารถ ทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

สรุปประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จและประสิทธิผลสำเร็จอย่างดีรู้สึกพอใจในผลสำเร็จ ของงานนั้นรวมทั้งความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่ในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีอยู่หรือเป้าหมายขององค์กร อย่างคุ้มค่าและองค์กรสามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

3.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กร

Gilbert and Parhizgari (2000) กล่าวว่า โครงสร้างภายในและกระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย 1) การผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์กร 2) การปรับตัว 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ 4) มีภารกิจและวิสัยทัศน์

Nahavendi and Malekzadeh (1999) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3)นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม 4)ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

Hodge and Anthony (1990) ระบุโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิผล มี ลักษณะดังนี้ 1) สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด และการมีเครือข่ายของงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน2) มีนวัตกรรมมีระบบข้อมูล ข่าวสารที่เหมาะสม 3) มีความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ 4) สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและการวางแผนพัฒนาอาชีพ 5) สนับสนุนให้มีการประสานงานร่วมมือกันอย่างทั่วถึงสนับสนุนให้มีกลยุทธ์

3.3 การประเมินของประสิทธิผลองค์กร

Steers (1985) ได้กำหนดแนวทางในการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กร โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบ และ พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ดังนี้

1) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพองค์กร 2) วิธีการเชิงระบบ การประเมินประสิทธิภาพองค์กรตาม แนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ เน้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร 3) การเน้นพฤติกรรมของมนุษย์ แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรม ของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

Hoy and Miskel (1991) ได้เสนอรูปแบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กรไว้ 3 รูปแบบดังนี้

1) รูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์กร โดยพิจารณาว่าผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ 2) รูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากร ซึ่งมีแนวคิดว่างค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถแสวงหาผลประโยชน์ด้านทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) รูปแบบบูรณาการ เป็นการรวมรูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์กรและรูปแบบที่ยึดระบบทรัพยากรเข้าด้วยกัน โดยใช้เกณฑ์เดียวซึ่งเป็นลักษณะสำคัญ

Tribodeaux and Favilla (1996) ได้รวบรวมรูปแบบสำหรับการศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรไว้ 5 รูปแบบ โดยมีรายละเอียดของแต่ละรูปแบบดังนี้ รูปแบบที่ 1 ที่เน้นความสำคัญกับเป้าหมาย เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ รูปแบบนี้เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร รูปแบบที่ 2 ให้ความสำคัญกับระเบียบ เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับเนื้อหาการวัดส่วนประกอบของงานกับการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อการปฏิบัติงานขององค์กร รูปแบบที่ 3 ให้ความสำคัญกับกระบวนการ รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงานขององค์กร รูปแบบที่ 4 ให้ความสำคัญกับกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มบุคคล รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากการประเมินองค์กรประกอบต่าง เกณฑ์การประเมินรูปแบบนี้จัดอยู่ในกลุ่มรูปแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มบุคคล รูปแบบที่ 5 ให้ความสำคัญกับทรัพยากรเชิงระบบ หรือกลุ่มรูปแบบที่เน้นระบบทรัพยากร

กล่าวโดยสรุป การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่างค์กร มีสภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ประสบผลสำเร็จเพียงใด ซึ่งในการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร พร้อมทั้งสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพได้ผล ตามสภาพการปฏิบัติงาน โดยเลือกใช้รูปแบบที่หลากหลาย

4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาศึกษา วิจัยเรื่อง ที่จะนำเสนอ เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวความคิดการวิจัย ดังนี้

ประจักษ์ ผิวงาม (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้

ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่ อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 381 คน โดยดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตลาดกระบัง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ประชากรคือผู้บริหารโรงเรียน 48 คน ครู 608 คน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร 48 คนครู 234 คน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง เครื่องมือแบบสอบถามคำถาม 55 ข้อผลการวิจัย พบดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมีด้านความเป็นมืออาชีพอาชีพของภาวะผู้นำ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา 2) ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การคัดเลือกกลุ่มประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานครรวมประชาชน 2,900 คนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมประชาชน 400 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรการหา ทาโร่ ยามาเน่ ในการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดตัวอย่างของประชาชนในบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ใช้หลักแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่
พัฒนาจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพใน
การทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามแบบสอบถามปลายเปิด ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาความ
ถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ
แก้ไขเพื่อความถูกต้องและตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยที่
ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

2) การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำ
การทดสอบ (Pre-Test) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหา
ความเชื่อมั่นกับ พนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่ห้วยขวาง กรุงเทพมหานครจำนวน 30
คน แล้ว นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค
ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.86

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ติดต่อขอหนังสือจากทาง คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงไปยังองค์กรพัฒนา
อสังหาริมทรัพย์ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล 2) ส่งหนังสือขออนุญาตการขอเก็บข้อมูลพร้อมแนบโครง
ร่างตัวอย่างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 1 ชุด เพื่อขออนุมัติในการเก็บข้อมูล 3) ระยะเวลาใน
การรวบรวมข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน ธันวาคม 4) นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา
ตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไป
วิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย
ในการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมในการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของ
แบบสอบถามพร้อมกับการบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์
ตามลำดับ และหลังจากนั้นก็ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และประมวลผล
ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยและประมวลผล เพื่ออธิบายข้อมูลที่ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของตัว
แปรตามแบบสอบถามทั้งส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 สถิติบรรยาย (Descriptive Statistic) อธิบายผลการวิจัยเชิงพรรณนา เกี่ยวกับปัจจัยส่วน
บุคคล สถิติ ที่ใช้ คือ ร้อยละ ใช้กับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาระดับ

ตำแหน่งงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา กรุงเทพมหานคร ใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.34$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.30$) ด้านวิสัยทัศน์อุดมการณ์การทำงาน ($\bar{X} = 3.30$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายองค์กรของผู้บริหาร ($\bar{X} = 2.99$) ด้านวิธีการเชิงระบบ ($\bar{X} = 3.04$) ด้านการเน้นพฤติกรรมของมนุษย์ ($\bar{X} = 3.23$) ตามลำดับ

3. ผลข้อมูลเกี่ยวกับ แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้การศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่
พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม
1)ด้านวิสัยทัศน์อุดมการณ์การทำงาน 2)ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 3)ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็น
รายบุคคล 4)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หากพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้าน
การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำในองค์กรมีความสำคัญที่ทำให้องค์กร
ขับเคลื่อนได้ ภาวะผู้นำในองค์กรสามารถการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถมีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ และสามารถดึงศักยภาพความสามารถในการทำงานให้มากขึ้น การสนับสนุนผู้ตามเป็น
รายบุคคลเป็นการเอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำให้
ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นอกจากนี้การสนับสนุนการทำงานได้แก่ เป็นที่ปรึกษาในการแนะนำผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดการ
เพิ่มพูนความรู้และการพัฒนาศักยภาพการทำงานของคุณลากร สอดคล้องกับอุดม พินธุรัช
(2553)ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า การสนับสนุนผู้
ตามเป็นรายบุคคล มีความสำคัญในการทำงานอย่างยิ่งเนื่องด้วยการสนับสนุนในการทำงานที่มีบรรยากาศ
ในการทำงานที่ดีจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาการทำงานได้จะเห็นว่าภาวะผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ
ในการทำงานให้ลูกน้องได้เป็นแบบอย่างในการทำงาน เช่นเดียวกับPodsakoff.et.al.(1990)กล่าวว่าการ
สนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล คือการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล คือ การที่มีพฤติกรรมในการให้
ความสำคัญกับศักยภาพในการทำงานรายบุคคล โดยใช้วิธีการ กระจายความรับผิดชอบต่องาน การ
ตัดสินใจในการทำงาน การสอนงานโดยเป็นพี่เลี้ยงในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัด
กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัด
กรุงเทพมหานครจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการบรรลุเป้าหมายองค์กรของผู้บริหาร2)ด้านวิธีการเชิง
ระบบ 3)ด้านการเน้นพฤติกรรมของมนุษย์เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณา
รายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการเน้นพฤติกรรมของมนุษย์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า
ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร เป็นขีดความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิด
ผลผลิตสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้น การที่องค์กรจะอยู่รอดได้นั้นประสิทธิภาพมี
ความสำคัญอย่างมากประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร สอดคล้องกับขวัญตา ใจสุทธิ (2559)
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอ
แหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต2 พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

เพราะการทำให้ผู้บริหารในองค์กรทราบปัญหาและข้อจำกัดต่างๆที่ทำให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยี นอกจากนี้องค์กรมีเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กรมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จะเห็นว่ามีงานวิจัยที่ สอดคล้องกันดังเช่นงานของ เยาวลักษณ์ ชาวบ้านโพธิ์ (2560) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง เนื่องด้วยการบรรลุเป้าหมาย องค์กรของผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงผลในองค์กรนั้นทำให้องค์กรเจริญเติบโตสามารถอยู่รอดได้ และไม่ สร้างความเสียหายให้กับองค์กร และการประเมินตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายของผู้บริหารโดยให้ ความสำคัญกับคนในองค์กร

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร 9 ตัวแปรอิสระจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านวิสัยทัศน์2)ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา3)ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4)ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการ สนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่วัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ ธนิต ทองอาจ (2553) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก สอดคล้องกับ เยาวลักษณ์ ชาวบ้านโพธิ์ (2560) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มประชากรที่ ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้คือ ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 166 คน พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมมีผลการวิจัยในระดับ ปานกลาง จึงควรมีนโยบายพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเท่าทันสถานการณ์โลกที่ เปลี่ยนแปลง

2. จากผลการวิจัยพบว่าด้านประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อยู่ในระดับปานกลางจึงวางแผนกลยุทธ์ในองค์กรให้เกิดเป้าหมายการทำงานที่เกิดประสิทธิผลในองค์กร

3. จากผลการวิจัยพบว่าด้านปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานครด้านการสร้างแรง บัลดาลใจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เขตพื้นที่พัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงควรสร้างนโยบายในการกระตุ้นให้เกิดแรงบัลดาลใจในการทำงาน เพื่อ สร้างศักยภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยด้านภาวะผู้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนา เปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการ ปรับปรุงองค์กรต่างๆได้กว้างขวางยิ่งขึ้น และควรวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

2.วิธีการวิจัยควรใช้หลายวิธีในการจัดเก็บข้อมูล เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ และสนทนากับกลุ่มต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความเห็นของพนักงานที่เป็นจริงและชัดเจน รวมทั้งศึกษา จากพฤติกรรมตอบการสัมภาษณ์มากกว่าใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยอย่างเดียวเพราะอาจ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้น้อยกว่า

เอกสารอ้างอิง

เขมมาวีร์ รัชชชชีพ.(2553). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ทริปเปิ้ล กรุ๊ป.

จอมพงศ์ มงคลวนิช.(2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์1991 จำกัด.

เตือนใจ เขียนชานาจ.(2559).ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ,มหาวิทยาลัย ศรีปทุม.

เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง.(2556). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล ของโรงเรียน. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ประจักษ์ ผิวงาม .(2554).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอสรีรัตนะ จังหวัด ศรีสะเกษ.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ , มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรกร วงศ์สกุล .(2555).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานครในเขตลาดกระบัง.ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ ,มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มนฤดี ม่วงรุ่ง. (2555). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือตามความคาดหวังของ
ประชาชน.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เรขา ศรีวิชัย. (2554). รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัด
นนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555).แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย
วิสุทธิ์.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. .(1985). Improving organizational effectiveness through
Transformational leadership. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Gilbert and Parhizgari.(2000).Organizational effectiveness indicators to support service
quality.Journal of Service Theory and Practice, 10(1):46-52
- Hodge, B. J., & Anthony, W. P. .(1998). Organization theory. USA Boston Allun and Bacon.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. .(1991). Educational administration, theory, research and practice.
New York: McGraw-Hill.
- Nahavendi, A.& Malekzadeh, A.R. .(1999). Organizational Behavior: The Person organizational Fit.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990).Transformational leader
behaviors and their effects on followers' trust in leader.satisfaction and organizational
citizenship behaviors. Leadership Quarterly, 1, 107-142.
- Steers, R.M. .(1977). Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment. Administrative
Science Quarterly, 22, 46-56.
- Thibodeaux, M.S. and Favilla, E. .(1996).Organizational effectiveness and commitment through
strategic managemen. Industrial Management & Data Systems, Vol. 96 No. 5, pp. 21-25.
- Tichy, N.M. and Devanna, M.A.(1986). The Transformational Leader.Training and Development. 19
(11) : 17 - 31.