

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท
ผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ITS IMPACT ON THE WORK
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN HIGH VOLTAGE SUBSTATION
CONSTRUCTION COMPANIES IN THE BANGKOK AREA

สิรภัทร สกุลจันทร์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Siraphat Sakuljan

Email: 6614991007@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 321 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 151 คิดเป็นร้อยละ 47.0 มีตำแหน่งงาน การปฏิบัติงานก่อสร้าง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานี่ไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานี่ไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร การสร้างแรงบันดาลใจมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และอันดับสุดท้ายคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานี่ไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 75.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพการทำงาน, สถานี่ไฟฟ้าแรงสูง

ABSTRACT

The objectives of this research study were: 1) to study transformational leadership and its impact on the work performance of employees in high voltage substation construction companies in the Bangkok area. 2) to study the relationship between transformational leadership and work performance of employees in high voltage substation construction companies in the Bangkok area. The populations used in the study were 321 employees at high voltage substation construction companies in the Bangkok area. Statistics used in data analysis are Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results can be found out that most respondents were male, 164 people amounts to 51.1%. 20-30 years of age, 123 people amounts to 38.3%. The majority were single, 151 people amounts to 47.0%. Position of work in construction work, 97 people amounts to 30.2%. The average monthly income ranged from 30,001-40,000 Baht, 80 people amounts to 24.9%. Transformational Leadership and Its Impact on the Work Performance of Employees in High Voltage Substation Construction Companies in the Bangkok Area found that the overall was the highest level. Work performance of employees in high voltage substation construction companies in the Bangkok area found that the overall was the highest level.

Hypothesis testing revealed that all transformational leadership factors had positive correlation with the work performance of employees in high voltage substation construction companies in the Bangkok area, with statistical significance at the 0.01. Most factor influencing the work performance of employees in high voltage substation construction companies was inspiration Motivation, Next raking were Individualized Consideration, Intellectual Stimulation. Least factor influencing was Idealized Influence or Leadership. The transformational leadership factors can predict the Work Performance of Employees in High Voltage Substation Construction Companies in the Bangkok Area about 75.60 percent with The statistical significance at the level of 0.05

Keywords: Transformational leadership, work performance, high voltage substation

บทนำ

ปัจจุบันความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้และความสามารถของผู้นำเพียงอย่างเดียวแต่ยังต้องคำนึงถึงพฤติกรรมการบริหารของผู้นำด้วยผู้นำยุคใหม่จำเป็นต้องมีการบริหารงานที่เป็นระบบและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ในปี 2025 แนวโน้มเศรษฐกิจและกลยุทธ์การลงทุนจะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน เช่น ความตึงเครียดทางการค้าระหว่างสหรัฐฯ และจีน รวมถึงการฟื้นตัวของเศรษฐกิจหลังจากปี 2024 นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการตลาดยังส่งผลต่อองค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่ององค์กรต้องปรับตัวให้สามารถแข่งขันได้ในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานโดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยพฤติกรรมหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence), การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation), การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation), การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) โดยผลกระทบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ คุณภาพของงาน ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานที่มีคุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง, ปริมาณงาน ผู้นำที่สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจะช่วยให้พนักงานเพิ่มผลผลิต, เวลา การจัดการเวลาที่ช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพ, ค่าใช้จ่าย ผู้นำที่สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไร

แนวโน้มธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ปี 2567-2569 คาดว่าธุรกิจจะเติบโตตามมูลค่าการลงทุนที่ขยายตัว 3.0-4.0% ต่อปี โดยมีปัจจัยขับเคลื่อนหลักจากโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐ เช่น เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่อาจจำกัดการเติบโตได้แก่ ต้นทุนก่อสร้าง ค่าแรง และค่าขนส่งที่ยังสูง รวมถึงเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ผู้รับเหมาก่อสร้างรายใหญ่มีแนวโน้มเติบโตเนื่องจากการลงทุนของภาครัฐขณะที่รายกลางและรายเล็กอาจเผชิญกับความท้าทายด้านต้นทุนและสภาพคล่องทางการเงิน โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับโครงข่ายคมนาคม เช่น รถไฟฟ้า รถไฟทางคู่ และมอเตอร์เวย์ ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง โดยเฉพาะการลงทุนในพื้นที่ EEC ที่คาดว่าจะเร่งตัวในปี 2568 หลังจากการอนุมัติงบประมาณแผ่นดินภายใต้รัฐบาลใหม่

จากข้อมูลดังกล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลที่ได้จากวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) เพื่อนำไปกำหนดทิศทางในการทำงาน การวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อองค์กรได้เติบโตโดยพนักงานมีมุมมองเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร

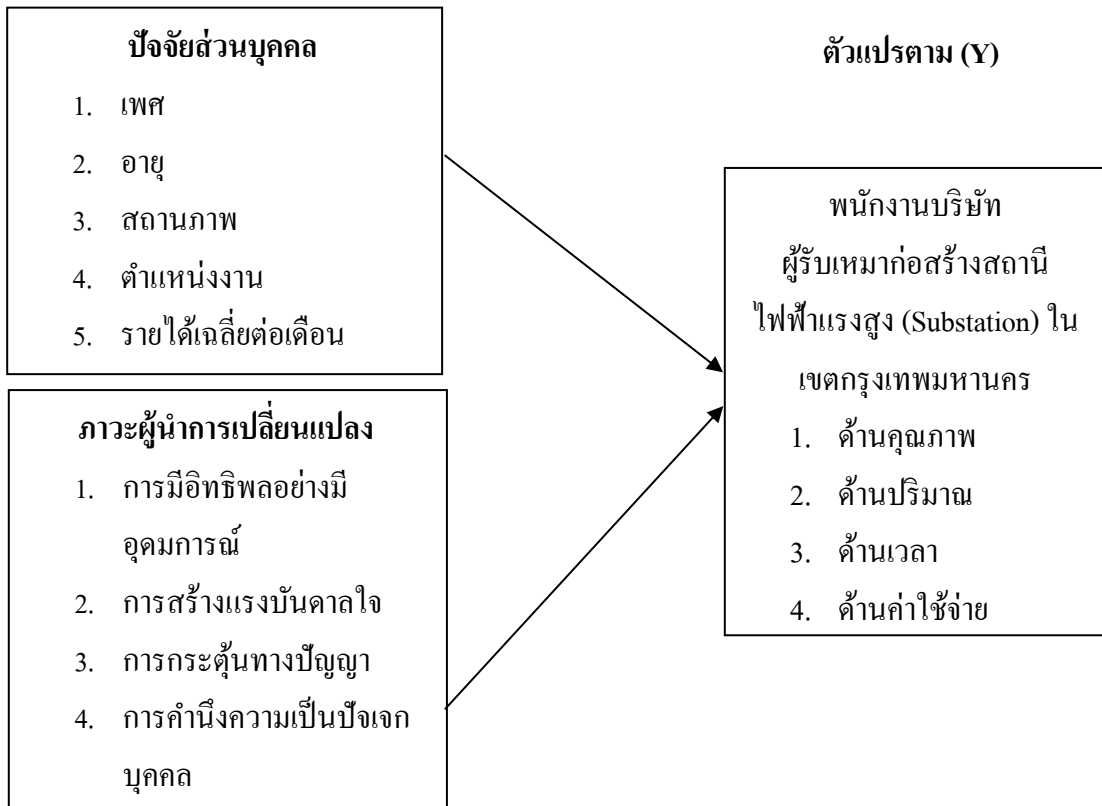
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากทราบจำนวนของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่าง ของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 320.79 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 321 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม พ.ศ. 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (X)



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) สามารถนำไปกำหนดทิศทางในการทำงาน การวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อองค์กรได้เติบโตโดยพนักงานมีมุมมองเดียวกัน
2. ผู้นำสามารถนำไปสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีจะได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้บริหารระดับสูงและพนักงานในองค์กร ซึ่งช่วยสร้างแนวทางในการดำเนินงานให้กับผู้นำในฐานะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้จริง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นแนวคิดที่ผู้นำสามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามในองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก และทำให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถตนเอง รวมถึงมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าเพียงผลประโยชน์ส่วนตัว Bernard M. Bass (1985) ได้ขยาย

และพัฒนาทฤษฎีของ Burns โดยการเพิ่มลักษณะของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการเพิ่มเติม ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำในหลากหลายมิติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้จัดจำแนกเป็น 4 ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและไม่เสียเปล่า Peterson and Plowman (1989) ได้กล่าวถึง แนวคิด ประสิทธิภาพซึ่งมีองค์ประกอบทั้งสิ้น 4 ข้อ คือ 1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) 2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) 3) ด้านเวลา (Time) และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)

ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจผลิตไฟฟ้าและการก่อสร้างสถานียไฟฟ้า

ธุรกิจผลิตไฟฟ้าของไทยมีรูปแบบโครงสร้างกิจการแบบ Enhanced Single-Buyer Model (ESB) ทั้งยังผูกขาดระบบสายส่งไฟฟ้า (Transmission system) การก่อสร้างสถานียไฟฟ้าต้องผ่านหลายขั้นตอนหลัก ซึ่งมีการวางแผนและการออกแบบที่รอบคอบ 1) การศึกษาและวางแผน 2) การออกแบบ 3) การก่อสร้างและติดตั้งอุปกรณ์ 4) การทดสอบและตรวจสอบ 5) การดำเนินการและบำรุงรักษา แนวโน้มของการก่อสร้างสถานียไฟฟ้าในอนาคต การใช้พลังงานทดแทนมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยี การรักษาสีสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานการไฟฟ้าของประเทศไทย

การไฟฟ้านครหลวง หรือ กฟน. (Metropolitan Electricity Authority: MEA) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีหน้าที่จำหน่ายพลังงานไฟฟ้าในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ นนทบุรี และสมุทรปราการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority: PEA) มีหน้าที่หลักเช่นเดียวกับการไฟฟ้านครหลวง คือ การจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้กับประชาชน แต่จะดูแลพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ ยกเว้นพื้นที่ 3 จังหวัดที่การไฟฟ้านครหลวงดูแลอยู่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือ กฟผ. (Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงานกระทรวง การคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดหา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ กฟน. กฟภ. ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง รวมถึงธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. โดย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีจุดกำเนิดจากมติคณะรัฐมนตรีให้การดำเนินกิจการไฟฟ้าภายในประเทศแบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายคือกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตและกิจการไฟฟ้าฝ่ายจำหน่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัครเดช ไม้งจันทร์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ทั้ง 5 ด้านมีระดับความคิดเห็นมาก โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยความรวดเร็วในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต

รัตนา พัฒนสิงห์ และ จุฬพาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเกียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเกียนซาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์การทำงาน และมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จิตติสรภาพ ใจอารีย์ (2564) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายคอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

ปณิกา มโนรมย์ และ ธัญนันท์ บุญอยู่ (2564)งานวิจัย ปณิกา มโนรมย์ และ ธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ได้ศึกษา การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1)การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างในระดับประสิทธิภาพในการทำงาน 2)ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยนี้สามารถช่วยให้ธุรกิจเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในอนาคตได้

แพรวพรรณ ไพฑูรย์ และ ธนาญ ภู่วิทยาธร (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขาบริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าผลการศึกษาพบว่า 1) ผลประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสูงสุด อันดับแรก คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสูงสุดอันดับแรก คือ คุณภาพงาน รองลงมา คือ เวลา ที่ใช้ในงาน และปริมาณงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขา บมจ. อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จากผลการวิจัย นี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยการให้ความสำคัญการให้ความสำคัญสนับสนุนภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการมีอิทธิพล

อย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

ศุภเชษฐ์ ลิทธิสุนทรวงศ์ (2565) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบ ภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงานน้อยที่สุดตามลำดับ

อมรรณ ใบบิน (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ลำดับแรกคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ รองลงมาคือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และลำดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านและเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ลำดับแรกคือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน

ไชยพร บุญทา (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,620 คน (ที่มา : ข้อมูลซื้อบริษัทจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT))

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร ของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 321 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานครและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถามซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกโดยทำการส่ง Google form ทางแอปพลิเคชันไลน์ และอีเมลให้กับพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 321 คน เมื่อรับผลการตอบแบบสอบถามจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 321 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 151 คิดเป็นร้อยละ 47.0 มีตำแหน่งงาน การปฏิบัติงานก่อสร้าง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ ด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร การสร้างแรงบันดาลใจมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และอันดับสุดท้ายคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อภิปรายผล

จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้นำที่ดีต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานของตนเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ผู้นำที่ดีควรมีทักษะกระตุ้นให้พนักงานของตนตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ผู้นำที่ดีควรเปิดโอกาสให้พนักงานของตนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ผู้นำที่ดีควรมีทักษะกระตุ้นให้พนักงานของตนมีความกล้าแสดงออก ผู้นำที่ดีควรมีทักษะกระตุ้นจิตสำนึก โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการ คิดบวกต่อการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ดีควรมีทักษะกระตุ้นให้พนักงานของตนกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ดีควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานของตน โดยการแสดงออกให้เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญและมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้นำที่ดีควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ดีควรเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ผู้นำที่ดีควรแสดงความเชื่อมั่นว่าพนักงานของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ผู้นำที่ดีควรมีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่พนักงานของตน ด้านการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ดีควรแสดงความสามารถในการบริหารงานจนเป็นที่ประจักษ์ ผู้นำที่ดีควรตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ และ ผู้นำที่ดีต้องสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา พัฒนสิงห์ และ จุฬพาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์ (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์การทำงาน และมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้นำที่ดีควรเคารพและให้เกียรติพนักงานของตนในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลใน ทุกด้าน ผู้นำที่ดีควรให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นกับพนักงานของตน ผู้นำที่ดีควรมอบหมายงานแก่บุคลากรตามความสามารถและความเต็มใจของแต่ละบุคคล ผู้นำที่ดีควรเห็นความสำคัญของพนักงานของตน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกรายบุคคล ผู้นำที่ดีควรเป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาของพนักงานของตน ผู้นำควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของพนักงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือผู้นำที่ดีควรแสดงความสัมพันธ์กับพนักงานของตน โดยการดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ผู้นำที่ดีควรเห็นความสำคัญของพนักงานของตน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติธรรมา ใจอารีย์ (2564) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายคอดยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ การกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้นำที่ดีควรส่งเสริมให้พนักงานของตนมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้นำที่ดีควรกระตุ้นให้พนักงานของตนแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ผู้นำที่ดีควรส่งเสริมให้พนักงานของตนคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ ผู้นำที่ดีควรส่งเสริมให้พนักงานของตนมีความพยายามในการคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้นำที่ดีควรสนับสนุนและภูมิใจพนักงานของตนให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน ผู้นำที่ดีควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานภายในองค์กร ผู้นำที่ดีควรแสดงพฤติกรรมในการกระตุ้นพนักงานของตนให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยพร บุญทา (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

2. ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ ด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ ด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์ (2565) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบ ภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานด้านเวลาอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงานน้อยที่สุดตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งสอดคล้องกับ แพรวพรรณ ไพฑูรย์ และ ธนาญ ภู่วิทยากร (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขาบริษัท อากาศประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าผลการศึกษาพบว่า 1) ผลประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสูงสุด อันดับแรก คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสูงสุดอันดับแรก คือ คุณภาพงาน รองลงมา คือ เวลา ที่ใช้ในงาน และปริมาณงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขา บมจ. อากาศประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จากผลการวิจัย นี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยการให้ความสำคัญการให้ความสำคัญสนับสนุนภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานียไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ อันดับสุดท้าย คือ การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปุณิกา มโนรมย์ และ ธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ได้ศึกษา การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันไม่มีความแตกต่างในระดับประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยนี้สามารถช่วยให้ธุรกิจเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ ข้อเสนอแนะ คือ บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้นำที่ดีต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานของตนเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ เพราะเมื่อพนักงานมีความเข้าใจถึงความสำคัญของงานและเห็นคุณค่าของสิ่งที่ทำ จะช่วยให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ ควรมีทักษะกระตุ้นให้พนักงานของตนตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ให้พนักงานของตนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ

2. การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อเสนอแนะ คือ ผู้นำที่ดีควรเคารพและให้เกียรติพนักงานของตนในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การเปิดช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส โดยอาจจัดให้มีการประชุม, ผู้นำที่ดีควรให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นกับพนักงานของตน เช่น การจัดการประชุมเปิด (Open Meetings) ผู้นำสามารถจัดประชุมหรือการสนทนาแบบเปิดให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานได้ ควรมอบหมายงานแก่บุคลากรตามความสามารถและความเต็มใจของแต่ละบุคคล และเห็นความสำคัญของพนักงานของตน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกรายบุคคล โดยพิจารณาความสามารถ ทักษะ และความสนใจของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานได้ดีและเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ, ผู้นำที่ดีควรจัดการประชุมหรือการพูดคุยแบบเปิด เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ

3. การกระตุ้นทางปัญญา ข้อเสนอแนะ คือ ผู้นำที่ดีควรส่งเสริมให้พนักงานของตนมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสนับสนุนการเรียนรู้และการฝึกอบรม ควรให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการพัฒนาทักษะการทำงานหรือการพัฒนาทางอาชีพ โดยการโค้ชช่วยให้พนักงานสามารถตั้งเป้าหมาย ต้องกระตุ้นให้พนักงานของตนแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและไม่ตัดสิน ผู้นำควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกสบายใจในการแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำสามารถกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและเพิ่มความรับผิดชอบ, ผู้นำที่ดีควรส่งเสริมให้พนักงานของตนคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ โดย การส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การกระตุ้นให้พนักงานคิดสร้างสรรค์ ผู้นำควรส่งเสริมให้พนักงานคิดนอกกรอบและมองหาวิธีการแก้ปัญหาที่ใหม่และแตกต่าง โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเก่าๆ เช่น การวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล การใช้เครื่องมือในการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศที่ยอมรับความล้มเหลว เป็นต้น

4. การมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม ข้อเสนอแนะ คือ ผู้นำที่ดีควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่น การมีมาตรฐานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานในองค์กรมีทิศทางที่แน่ชัด นอกจากนี้ควรเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการเสียสละเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพและควรแสดงความเชื่อมั่นว่าพนักงานของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย โดยการแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน ควรมีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่พนักงานของตน ด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานี่ไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเลือกศึกษาสาขา ที่อยู่ในพื้นที่อื่นด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นแนวทางในการพัฒนาการวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้เพียงตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อหาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานี่ไฟฟ้าแรงสูง (Substation) เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานี่ไฟฟ้าแรงสูง (Substation) ด้วย เพื่อให้ทราบถึง ลักษณะประชากรศาสตร์แบบไหนที่จะมีผล ต่อการประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานี่ไฟฟ้าแรงสูง (Substation) มากน้อยกว่า กัน จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเพื่อให้ตรงตามความต้องการของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างสถานี่ไฟฟ้าแรงสูง (Substation)

เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT). *หน้าเว็บ*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2568, จาก <https://www.egat.co.th/>
- จิตติธราภพ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย คอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไชยพร บุญทา. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปฐนิกา มโนรมย์, & ธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัด นนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- แพรวพรรณ ไพฑูรย์, & ธนาญ ภู่วิทยาธร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขาบริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
- รัตนา พัฒนสิงห์, & จุฬพาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรณ ไบเงิน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- อรรณณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลานครินทร์.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. Free Press
- Peterson, R. S., & Plowman, D. A. (1989). Leadership transformation in dynamic organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 3(2), 45–60.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.