

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี
Transformational Leadership and Work Factor Affected to Morale of Employee
in a Migrant Worker Employment Agency in Kanchanaburi Province

ณัฐวดี ภูมา¹ สุนันทา พลายระหาร¹ จันจิราภรณ์ ปานยินดี^{1*} และวรญา ทองอุ่น¹

¹สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*janjirapon@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 228 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 58.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .233 ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .573

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แรงงานข้ามชาติ

Abstract

The purposes of this research were to study 1) Transformational leadership, work factor, and morale level and 2) Transformational leadership and work factor affected to morale of employee in a migrant worker employment agency in Kanchanaburi province. The questionnaire was used as the tool for data collection. The samples were 228 employees in a Migrant worker employment agency in Kanchanaburi province. The data was analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The results indicated as following: Transformational leadership was at the highest level (Mean = 4.41, S.D. = 0.29), work factor was at the highest level (Mean = 4.43, S.D. = 0.29), and morale was at the highest level (Mean = 4.23, S.D. = 0.28). In addition, transformational leadership and work factor had the predictive power to morale of employee at 58.3 %. Transformational leadership had the regression coefficients at .233 and work factor had the regression coefficients at .573.

Keywords: transformation leadership, work factor, morale, migrant worker

1. บทนำ

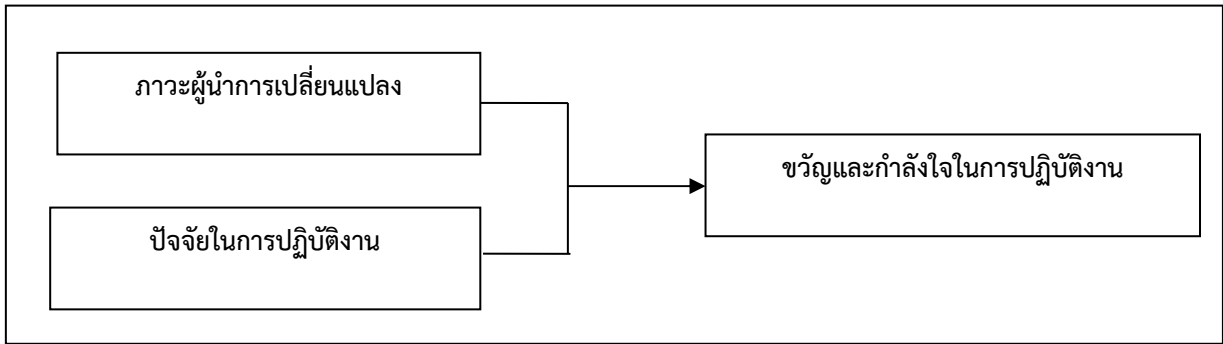
ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง นวัตกรรมใหม่ ๆ เทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์กรธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้หลายองค์กรต้องปรับโครงสร้างและกลยุทธ์องค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง และอยู่รอดรวมทั้งมีการเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร มีความจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารจัดการ 7 ประการ (7M's) ได้แก่ Man (คน) Money (เงิน) Material (วัสดุ) Management (การบริหารจัดการ) Machine (เครื่องจักรหรือเครื่องมือ) Marketing (การตลาด) และ Morale (ขวัญและกำลังใจ) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กร คือ ผู้นำ เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้ (ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์, 2555: 1-2; พวงเพชร บรรลุ, 2557: 1-2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มรวมทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองอนาคตที่เกินกว่าความสนใจของพนักงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสู่กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน (อนันต์ พูลพัฒนา, 2554: 1-3; สมเกียรติ บาลลา, 2554: 1-12) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (มาซีเต๊ะ ปีมา, 2559: 1-18; ธราดล มูลอัติ แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาสีทธิ, 2553: 1) เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Rawat (2015: 33) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ปัจจัยในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสนับสนุนให้การบริหารงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยในการปฏิบัติมีส่วนสำคัญทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (อนันต์ พูลพัฒนา, 2554: 1-3) นอกจากนี้ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (อนันต์ พูลพัฒนา, 2554: 104; Behm, 2009: 42-49) ทั้งนี้ปัจจุบันองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องใช้กำลังแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ประกอบการข้อจำกัดของกฎหมายการจ้างแรงงานข้ามชาติ ทำให้การจ้างแรงงานข้ามชาติมีรายละเอียดเอกสารจำนวนมากและมีระเบียบขั้นตอนที่มีความซับซ้อน ทำให้บริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติมีการเติบโตเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้พนักงานในบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับหลายฝ่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐ บริษัทเอกชน และแรงงานข้ามชาติ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในด้านการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังโดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น รวมทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น (สมเกียรติ บาลลา, 2554: 8-9; มาซีเต๊ะ ปีมา, 2559: 10)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (สมเกียรติ บาลลา, 2554: 8-9; มาซีเต๊ะ ปีมา, 2559: 10; Panyindee, Hirannapat, and Thong-Oon, 2017)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน การสร้างผลผลิต การปฏิบัติงานของมนุษย์ และการบริหารจัดการ (อนุตร์ พูลพัฒนา, 2554: 31)

ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (อนุตร์ พูลพัฒนา, 2554: 31)

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะจิตใจของบุคคล หรืออารมณ์ของแต่ละบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม (ธราดล มูลอัติ แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาลิทธิ, 2557: 30-40)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี (ธราดล มูลอัติ แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาลิทธิ, 2557: 30-40; อนุตร์ พูลพัฒนา, 2554: 12; มาซีเต๊ะ ปีมา, 2559: 4)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยของมาซีเตาะ ปีมา (2559: 1-18) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของธราดล มูลอัฐ แพ้ต รมยะ และสมาน นาวาสีทธิ์ (2553: 1) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rawat (2015: 33) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยของอนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 104) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Behm (2009: 42-49) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะสภาพการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยของบุญมา อัครแสง เรืองยศ จันทรสามารถ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศักดิ์พงศ์ หอมหวล (2552: 79-89) พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของปีสันทอง คงจัญ และอัญชลี โพธิ์ทอง (2559: 135-149) พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

6. วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 530 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 228 คน คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) ซึ่งกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยติดต่อประสานงานไปยังฝ่ายบุคคลของบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนามาจากสมเกียรติ บาลลา (2554: 144-154) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานพัฒนามาจากอนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 133-137) ข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนามาจากยศวัจน์ พงษ์ผลชัยสาร (2558: 85-103); ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555: 90-95) ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รวมข้อคำถาม 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มี 6 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รวมข้อคำถาม 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี รวมข้อคำถาม 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยทุกข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานบริษัทข้ามชาติบริษัทอื่นซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทดสอบความเที่ยง (reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2010: 673) ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.88 - 0.91 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter

7. ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการนำเสนอโดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 อายุ 30-39 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 ระยะเวลาในการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | Mean | S.D. | แปลผล |
|----------------------------------|-------------|-------------|------------------|
| ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 4.32 | 0.38 | มากที่สุด |
| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | 4.44 | 0.35 | มากที่สุด |
| ด้านการกระตุ้นทักษะทางปัญญา | 4.45 | 0.36 | มากที่สุด |
| ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล | 4.43 | 0.38 | มากที่สุด |
| ภาพรวม | 4.41 | 0.29 | มากที่สุด |

จากตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38

ส่วนที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยในการปฏิบัติงาน | Mean | S.D. | แปลผล |
|---|-------------|-------------|------------------|
| สภาพการทำงาน | 4.42 | 0.38 | มากที่สุด |
| ความเพียงพอของรายได้ | 4.43 | 0.39 | มากที่สุด |
| ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน | 4.47 | 0.37 | มากที่สุด |
| ความเป็นธรรมของหน่วยงาน | 4.41 | 0.36 | มากที่สุด |
| สวัสดิการของหน่วยงาน | 4.41 | 0.37 | มากที่สุด |
| ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน | 4.45 | 0.38 | มากที่สุด |
| ภาพรวม | 4.43 | 0.29 | มากที่สุด |

จากตาราง 2 พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 และด้านสวัสดิการของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37

ส่วนที่ 4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | Mean | S.D. | แปลผล |
|-------------------------------|------|------|-----------|
| ด้านความผูกพันองค์กร | 4.40 | 0.35 | มากที่สุด |
| ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน | 4.43 | 0.36 | มากที่สุด |
| ด้านความสามัคคี | 4.45 | 0.35 | มากที่สุด |
| ภาพรวม | 4.43 | 0.28 | มากที่สุด |

จากตาราง 3 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความผูกพันองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35

การทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุ (multicollinearity test)

การทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุ (multicollinearity test) ด้วยการพิจารณาค่า VIF พบว่าตัวแปรที่มีค่า VIF เท่ากับ 2.30 ซึ่งค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไปจนทำให้เกิดปัญหา multicollinearity (Lee, Lee และ Lee, 2000)

ส่วนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในที่ทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร | ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | | | | |
|-------------------------|-------------------------------|-----------------|---------|-------|--------------|
| | B | SE _b | β | T | P-value(sig) |
| ค่าคงที่ | .951 | .198 | | 4.799 | .000 |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | .224 | .063 | .233 | 3.561 | .000 |
| ปัจจัยในการปฏิบัติงาน | .561 | .064 | .573 | 8.773 | .000 |

R = .763 R² = .583 Adj R² = .579

จากตาราง 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 58.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .233 ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .573 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาซีเต๊ะ ปีมา (2559: 1-18) และธราดล มูลออต แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาสีหิ (2553: 1) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 104) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาซีเต๊ะ ปีมา (2559: 1-18); ธราดล มูลออต แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาสีหิ (2553: 1); อนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 104); บุญมา อัครแสง เรืองยศ จันทรสามารถ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศักดิ์พงศ์หอมทวล (2552: 79-89); ปีสันทอง คงจัญ และอัญชลี โพธิ์ทอง (2559: 135-149) พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาซีเต๊ะ ปีมา (2559: 1-18) และธราดล มูลออต แพ็ต รมยะ และสมาน นาวาสีหิ (2553: 1) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Rawat (2015: 33) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยของอนุตร์ พูลพัฒนา (2554: 104) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Behm (2009: 42-49) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะสภาพการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวไว้ว่าผู้นำจะมีอิทธิพลต่อพนักงาน ช่วยให้พนักงานพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มขึ้น และจงใจให้พนักงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น (สมเกียรติ บาลลา, 2554: 8-9; มาซีเต๊ะ ปีมา, 2559: 10) ประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่กล่าวไว้ว่าเป็นสภาพการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน การสร้างผลผลิต การปฏิบัติงานของมนุษย์และการบริหารจัดการ (อนุตร์ พูลพัฒนา, 2554: 31) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

9. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้นำหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีความมั่นใจและสร้างคุณลักษณะพิเศษ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี
2. จากผลการวิจัยระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความเป็นธรรมของหน่วยงานและด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งองค์กรควรจัดการโครงการเกี่ยวกับการออมเงิน การใช้จ่ายอย่างประหยัด หรือเพิ่มการทำงานนอกเวลาให้แก่พนักงาน การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการดำรงชีพ
3. จากผลการวิจัยระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน กระตุ้นพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้น และให้พนักงานได้มีอิสระทางความคิดในการทำงาน
4. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้หัวหน้างานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการส่งเสริมให้ผู้นำมีการ

เรียนรู้ เป็นผู้นำที่มีความมั่นใจมีความน่าเชื่อถือ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้องค์กรควรส่งเสริมสภาพการทำงานที่เกิดความมั่นคงและปลอดภัย มีความเป็นธรรมของหน่วยงาน เนื่องจากส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมาก เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแบบผสมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการประชุมกลุ่มย่อย (focus group) เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความเฉพาะเจาะจงและนำมาสู่การปฏิบัติจริงได้
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

10. เอกสารอ้างอิง

- ธราดล มูลอืด แพทย์ รมยะ และสมาน นาวาสีทธิ. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1.” วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 9 (3), 30-40.
- บุญมา อัครแสง เรืองยศ จันทระสามารถ รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศักดิ์พงศ์ ทอมหวล. (2552). “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสารคาม, 3 (2), 79-89.
- ปีสันทอง คงจ้อย และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2559). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.” วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 6 (2), 135-149.
- พวงเพชร บรรลุ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพุกเขา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีพระทุม.
- มาซีเตาะ ปีมา. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 11 (1), 1-18.
- ยศวัจจน์ พงษ์ผลชัยสาร และสมชาย คุ่มพล. (2558). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 4 (1), 85-103.
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์. (2555). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุตร์ พูลพัฒนา. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Behm, M. (2009). “Employee Morale Examining the Link to Occupational Safety and Health.” *Professional Safety*, 54 (10), 42-49.
- Hair, Joseph F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Lee, C. F., Lee, J. C., & Lee, A. C. (2000). **Statistics for business and financial economics**. Singapore: World Scientific.

Panyindee, J., Hirannapat, M., Thong-Oon W. (2017). “**The impact of perceived transformational leadership on perceived employee creativity in orchid farming in nakhon pathom province.**” The 2nd International Conference of Multidisciplinary Approaches on UN Sustainable Development Goals (UNSDGs 2017).

Rawat, S. R. (2015). “Impact of transformational leadership over employee morale and motivation.” **Indian Journal of Science and Technology**, 8 (S6), 25-34.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. 3 rd Ed. New York: Harper and Row Publisher.