อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน

ปาณชัย สุขเกษม[1*] และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย[2]

[1]บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2]อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
*669500107@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบการรับรู้สนับสนุนขององค์กร ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (2) ศึกษาอิทธิพลของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการรับรู้สนับสนุนขององค์กร ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน จำนวน 82 คน ตามจำนวนประชากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยจากการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้สนับสนุนขององค์กร ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบของปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อของบุคคลากรสำนักงานประกันสังคมจังหวันครปฐม และสาขาสามพราน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 77.28 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{hat} = 0.75 + 0.18X_1 + 0.12X_2 + 0.15X_3 + 0.57X_4^{**}$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร สำนักงานประกันสังคม

The Influence of Transformational Leadership on Employees' Perceived Organizational Support: A Case Study of Nakhon Pathom Social Security Office and Sam Phran Branch

Panchai Sukkasem[1*] and Wisit Rittiboonchai2

[1]Master of Business Administration General Management Nakhon Pathom Rajabhat University
[2]Advisors Wisit Rittiboonchai General Management Nakhon Pathom Rajabhat University
*669500107@webmail.npru.ac.th

Abstract

This research aims to (1) compare the perception of organizational support among employees of the Nakhon Pathom Provincial Social Security Office and the Sam Phran branch when classified by personal factors, and (2) study the influence of transformational leadership on the perception of organizational support among employees of the Nakhon Pathom Provincial Social Security Office and the Sam Phran branch. The population used in this study consists of 82 employees from the Nakhon Pathom Provincial Social Security Office and the Sam Phran branch. The statistics used for data analysis include frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The research findings are as follows:

1. The perception of organizational support among employees of the Nakhon Pathom Provincial Social Security Office and the Sam Phran branch, when classified by personal factors, showed no statistically significant difference.

2. The comparison of factors of transformational leadership influencing employees of the Nakhon Pathom Provincial Social Security Office and the Sam Phran branch includes ideological influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, with a predictive power of 77.28%. The equation can be written as follows:

$$Y_{hat} = 0.75 + 0.18X_1 + 0.12X_2 + 0.15X_3 + 0.57X_4^{**}$$

Keywords: transformational leadership, perceived organizational support, Social Security Office

1. บทนำ

การพัฒนาผู้นำในยุคปัจจุบันเน้นการปรับตัว และการนำทีมที่มีความสามารถสูงไปข้างหน้า เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ซับซ้อน ผู้นำที่เข้าใจความสำคัญของการปรับตัวมักสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา สร้างสัมพันธภาพและความเชื่อมั่นในทีม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของสมาชิก การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการจัดการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน [1] ผลการรายงานของ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในปี 2566 พบว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงผู้นำระดับสูงในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีอัตราการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดอยู่ที่ 15.1% โดยมีบริษัทที่มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการทั้งหมด 147 บริษัทและการเปลี่ยนแปลง CEO มีจำนวน 42 บริษัท [2] สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงนี้อาจมาจากผลประกอบการที่ไม่ดี ความขัดแย้งภายในองค์กร หรือปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทต่าง ๆ ในตลาดหลักทรัพย์ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าความเป็นพลวัต (dynamic) เป็นเรื่องปกติของภาคธุรกิจ

ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบในหน่วยงานราชการด้วยเช่นกัน เห็นได้จากหน่วยงานราชการจะมีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการครบกำหนดวาระ การลาออก หรือการเกษียณอายุ และบางครั้งอาจมีการโยกย้าย หรือความขัดแย้งภายในองค์กรเช่นเดียวกัน ตามสถิติข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร

ระดับสูงในหน่วยงานราชการ 42 ตำแหน่งในไตรมาส 1 ปี 2566 และ 38 ตำแหน่งในไตรมาส 2 ปี 2566 [3] การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนถึงการเคลื่อนไหวที่มีอยู่ภายในหน่วยงานราชการเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในภาคเอกชน และรัฐบาลเป็นสิ่งสำคัญในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมธุรกิจและการเมือง การจัดการในทิศทางที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ในการเผชิญกับความท้าทาย และปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารคือความไม่มั่นคงภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงอาจทำให้เกิดความสับสนและความไม่มั่นคงในทีมงาน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินธุรกิจ ความไม่แน่นอนในทิศทางและขาดความมั่นคงทางองค์กร [4] เพื่อแก้ไขปัญหานี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความมั่นคงของพนักงาน เช่น การสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเหตุผลและวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง การให้การสนับสนุนและการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างความพร้อมในการปรับตัวและการทำงานร่วมกันในทีม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง [5]

การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในสำนักงานประกันสังคม อาจส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่เป็นผู้รับบริการได้หลายแง่มุม หากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ่อยครั้ง อาจทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกไม่ได้รับการใส่ใจ และส่งผลต่อความไม่พอใจในการทำงาน นอกจากนี้ การไม่คำนึงถึงความรู้สึก และความคิดเห็นของพนักงานอาจทำให้ผู้บริหารพลาดข้อมูลหรือข้อเสนอแนะที่สำคัญ ทำให้มีความผิดพลาดในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเข้าถึงความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงานเพื่อปรับแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความร่วมมือในองค์กร การเข้าใจองค์กรยังช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจและดำเนินการในสถานการณ์ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นคงใจในองค์กรได้ การมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กรช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและทำงานในทิศทางที่เหมาะสมได้ นอกจากนี้ การรับรู้องค์กรยังมีผลต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของพนักงานในองค์กรด้วย เนื่องจากมันส่งผลต่อความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ในที่สุดการมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรช่วยให้พนักงานเห็นภาพรวมและมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่ในทิศทางที่ถูกต้องตามวัฒนธรรมนั้นๆและสร้างความเข้าใจในการตัดสินใจและการดำเนินการในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นคงใจในองค์กรได้อย่างมากช่วยให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นได้ องค์กรที่ดีควรพิจารณาด้านการรับรู้องค์กรของพนักงานเป็นอย่างสำคัญเช่นเดียวกับผลงานและผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่มักถูกนับว่าเป็นตัวชี้วัดของประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้พนักงานรับรู้และเข้าใจองค์กรอย่างถูกต้องจะช่วยให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นได้ [6]

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการรับรู้จากองค์กรของพนักงาน โดยใช้กรณีศึกษาจาก สำนักงานประกันสังคม ในจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานโยบายองค์กรและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในอนาคตเพื่อให้สำนักงานเป็นหน่วยงานที่พร้อมจะรับฟังจากผู้ได้บังคับบัญชาและน้อมรับคำสั่ง จากผู้บังคับบัญชาให้เป็นในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป โดยหวังว่าการศึกษาด้านนี้ จะช่วยให้เข้าใจถึงวิธีการที่ผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้มากขึ้น และอาจช่วยให้พัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการนำทีมและองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและสำเร็จได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เปรียบเทียบการรับรู้สนับสนุนขององค์กร ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ศึกษาอิทธิพลของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการรับรู้สนับสนุนขององค์กร ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน

สมมติฐาน

1. การรับรู้สนับสนุนขององค์กร ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อการรับรู้สนับสนุนขององค์กร ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Hanjasit P. [7] ให้ความหมายของ "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง" ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการยกระดับและกระบวนการ ซึ่งผู้นำและผู้ตามจะยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ และผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กรโดยผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ ผู้นำยังแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือผู้ตามไปในทิศทางที่เหมาะสม และที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวม

Bass and Avolio [8] ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของพวกเขาให้สูงขึ้นเหนือระดับที่คาดหวัง โดยการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ภาวะนี้ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร และขับเคลื่อนผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม โดยใช้พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (Four I's):

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL): ผู้นำเป็นแบบอย่างหรือโมเดลสำหรับผู้ตาม โดยมีศีลธรรมและจริยธรรมสูง และมีความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ถูกต้องและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM): ผู้นำจะสร้างแรงจูงใจและปัญญาใจให้กับผู้ตามโดยการให้ความหมายและท้าทายในงานของพวกเขา ผู้นำจะสร้างแรงจูงใจและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS): ผู้นำจะกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาและมองหาแนวทางใหม่ในการแก้ไข ผู้นำจะสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC): ผู้นำจะให้ความสนใจและดูแลผู้ตามเป็นรายบุคคล และส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของผู้ตามอย่างเต็มที่

ทั้งนี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในงานของบุคคลและองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องในทุกด้านของการดำเนินธุรกิจและองค์กรทั่วโลก[9]

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

Songsunthonwong C. [10] เสนอว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรห่วงใยและต้องการให้พวกเขามีความสุขและประสบความสำเร็จ พนักงานสามารถรับรู้อะไรเหล่านี้ได้จากสิ่งที่องค์การมอบให้ เช่น ผลตอบแทน สภาพแวดล้อม โอกาส วัฒนธรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

Worawattanaparinya S. [11] ได้ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นแง่มุมที่สำคัญในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากมันสามารถส่งผลต่อความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับการดูแลและความใส่ใจทั้งในด้านงานและด้านชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความผูกพันต่องานและองค์กรให้เกิดอย่างมั่นคงและยั่งยืน

Rhoades and Eisenberger [12] ได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไว้อย่างน่าสนใจว่าเป็นความเชื่อของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์การ ว่าองค์การให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการ ทุ่มเททำงาน และให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยการรับรู้นี้ประกอบด้วย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นการรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตัวพนักงานเองและครอบครัว

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การมอบโอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในการงาน

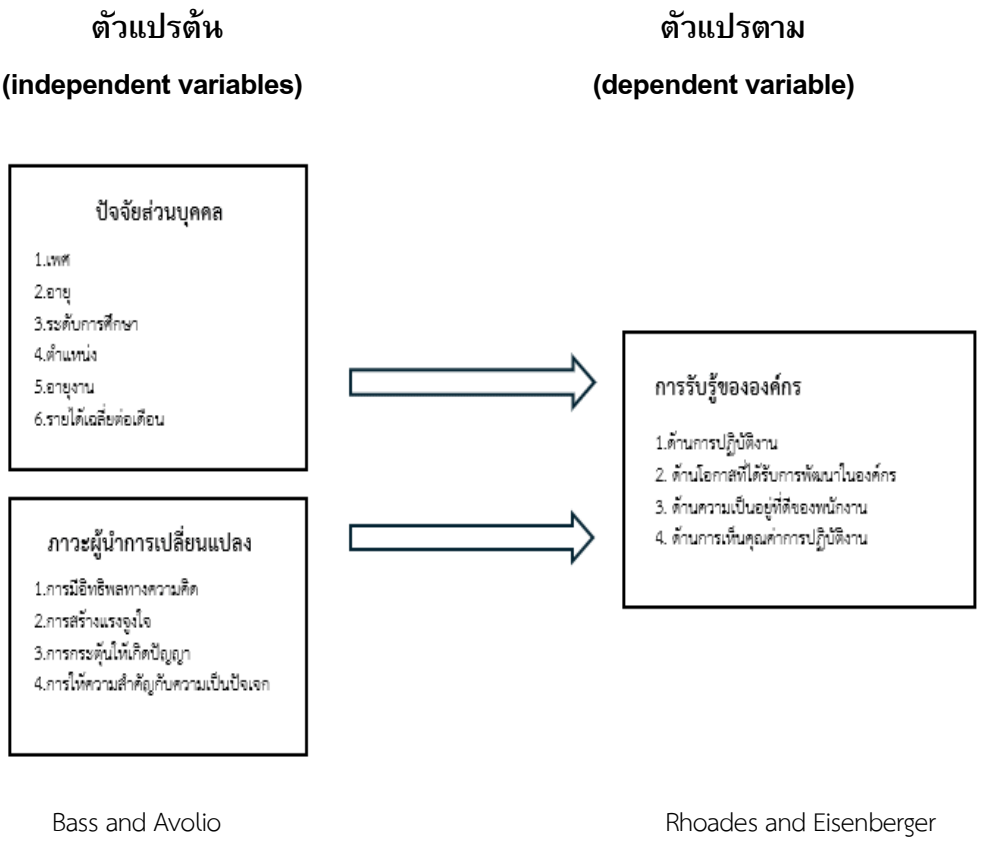
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การมอบโอกาสและสามารถทำงานกับองค์การอย่างมั่นคง

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การให้การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นค่ายกยองพนักงานเมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจนมีความเห็นอกเห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำกับพนักงานเมื่อพนักงานมีความจำเป็น

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนสอนงาน และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่องค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม จำนวน 42 คน และบุคลากรสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐมสาขาสามพราน จำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น 82 คน ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยพัฒนาจากแนวคิด และทฤษฎีของ Bass and Avolio [8] และดัดแปลงแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger [12] มาสร้างเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ดำเนินการเก็บแบบสอบถามทั้งหมดจากประชากรด้วยผู้วิจัยดำเนินการเองทั้งหมด

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลที่เก็บจากประชากร พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.83) เพศชาย (ร้อยละ 23.17) มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 41-50 ปี (ร้อยละ 37.80) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 73.17) มีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 40.24) มีพนักงานประกันสังคมทั้งหมด 51 คน และข้าราชการพลเรือน 31 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท (ร้อยละ 62.20)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การรับรู้สนับสนุนขององค์กร ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 1 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการรับรู้สนับสนุนองค์กรของพนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม

	B	SE	Beta	t	sig
(Constant)	0.75	0.18		4.07	0.00
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ X_1	0.18	0.09	0.20	1.93	0.06
การสร้างแรงบันดาลใจ X_2	0.12	0.10	0.14	1.18	0.24
การกระตุ้นทางปัญญา X_3	0.15	0.08	0.17	1.84	0.07
การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล X_4	0.57	0.08	0.70	6.76	0.00**

R^2= 0.7728

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการรับรู้สนับสนุนองค์กรของพนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (b= 0.18) การสร้างแรงบันดาลใจ (b= 0.12) การกระตุ้นทางปัญญา (b= 0.15) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (b= 0.57) ตามลำดับ สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 77. 28 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

Y_{hat} = 0.75+0.18X_1-0.12X_2+ 0.15X_3+0.57 X_4**

5. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 อภิปรายผล

1. การรับรู้สนับสนุนขององค์กร ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพราน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยดังกล่าวจะขัดแย้งกับ Promsri C [13] ที่เสนอว่า นายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรของพนักงานสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครปฐม และสาขาสามพรานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 77.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยจะ สอดคล้องกับการวิจัย Tengmanee C, Chaoarith S, Chobsin R, Thaveephaiboonwong J [14] ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้สนับสนุนจากองค์กร ด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณได้แก่การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้สนับสนุนองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ยังสอดคล้องกับ Srisawat N. [15] โดยผลการวิจัยของชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และงานของ Jaidee T [16] ก็ได้ศึกษาหัวข้อวิจัยที่คล้าย ๆ กัน โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. พัฒนาและอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะ รวมถึงการเสริมสร้างทักษะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปรับใช้วิธีการเหล่านี้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสนับสนุนและการยอมรับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการให้คำปรึกษา เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

3. กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ กำหนดนโยบายที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของพนักงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะ กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสื่อสาร การมีส่วนร่วม การให้รางวัล และการทำงานเป็นทีม สร้างระบบติดตามและประเมินผล เพื่อวัดผลลัพธ์ของการดำเนินการ

4. การประเมินและปรับปรุงระบบการสนับสนุนองค์กร ประเมินและปรับปรุงระบบการสนับสนุนภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ เช่น การสอบถามความคิดเห็นพนักงาน การสำรวจความพึงพอใจ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อระบุปัญหาและความต้องการของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการวิจัย โดยศึกษาในกลุ่มประชากรที่หลากหลาย เช่น พนักงานจากองค์กรประเภทอื่น พนักงานในต่างวัฒนธรรม ฯลฯ เปรียบเทียบผลการวิจัยกับผู้นำในระดับต่าง ๆ เช่น ผู้นำระดับสูง ผู้นำระดับกลาง และหัวหน้างาน ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการรับรู้สนับสนุนจากองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ

2. พัฒนาการออกแบบการวิจัย ศึกษาเชิงลึกเพื่ออธิบายบริบทเชิงลึกของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การศึกษาแบบกรณีศึกษา ศึกษาเชิงปริมาณอื่นๆ เพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรต่าง ๆ ศึกษาเชิงเปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรูปแบบผู้นำอื่น ๆ

3. พัฒนาวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยวิธีการที่ซับซ้อนมากขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลแบบผสมผสาน (mixed methods)

4. หาประเด็นที่ส่งผลในด้านอื่นๆ ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลลัพธ์อื่น ๆ ขององค์กร เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความคิดสร้างสรรค์ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทของไทย

6. เอกสารอ้างอิง

[1] Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2008). Leadership in times of change: A review and extension. **The Leadership Quarterly, 19**(4), 390-404

[2] The Stock Exchange of Thailand. Annual Report 2022. Bangkok: The Stock Exchange of Thailand; 2023. (In Thai).

[3] Office of the Public Sector Development Commission (OPDC). Report on Changes of Senior Executives in Government Agencies: Quarter 1&2. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission; 2023. (In Thai).

[4] Bass, B. M. (1985**). Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.

[5] Judge, T. A., & Cable, D. M. (2004). **The effect of leadership on organizational behavior. In J. Greenberg (Ed.), Organizational behavior: The state of the science (pp. 171-208).** New York: Erlbaum.

[6] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). **Organizational Behavior**. Pearson.

[7] Hanjasit P. The relationship between transformational leadership of personnel and motivation in the performance of the Children and Family Shelter in the Upper Northeastern Region 1. Master of Public Administration Thesis, Major in Public Administration. Sakon Nakhon Rajabhat University; 2020. (In Thai).

[8] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership.** Sage Publications.

[9] Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. **European Research on Management and Business Economics, 25(**3), 144-150.

[10] Songsunthonwong C. Management innovation: Strategies that create competitive advantage of service business organizations. Modern Management Journal. 2016;14(2):13-24. (In Thai).

[11] Worawattanaparinya S. Factors of perceived organizational support affecting work engagement of operational employees in the electrical appliance manufacturing industry in Rayong Province. Christian University Journal. 2020;26(2):15-29. (In Thai). [12] Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology, 87**, 698-714

[13] Promsri C. Influence of perceived organizational support and supervisor support on organizational commitment of Thai military officers. Panyapiwat Journal. 2015;7(S):188-201. (In Thai).

[14] Tengmanee C, Chaoarits S, Chobsin R, Thaveephaiboonwong J. Effects of transformational leadership, perceived organizational support, and work engagement on innovative work behavior of supervisory employees. Journal of Management Science, Kasetsart University. 2023;2(1):46-63. (In Thai).

[15] Srisawat N. Transformational leadership, perceived organizational support, and work engagement of employees: A case study of a private company in Chonburi Province. Burapha University Business Journal. 2022;38(2):1-20. (In Thai).

[16] Jaidee T. Transformational leadership, perceived organizational support, and employee work behavior: A case study of a life insurance company in Bangkok. Kasetsart University Business Journal. 2021;42(2):1-18. (In Thai).