

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรของพนักงาน
รัฐวิสาหกิจในจังหวัดนครสวรรค์

Influence of Effective Transformational Leadership on the
Organization of State Enterprise Employees in Nakhonsawan

กฤติยา สวนสอน¹

Krittaya Suanson

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับประสิทธิผลต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 400 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ 3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.73$) และด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ และ 4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้นำ; ประสิทธิภาพ

Received: 2023-05-18 Revised: 2023-06-22 Accepted: 2023-06-24

¹ นักวิชาการอิสระ Independent Scholar

Abstract

The purposes of this research were to study the level of Influence of Transformational Leadership , the level of Effective Organization of State Enterprise Employees in Nakhonsawan. and Influence of Transformational Leadership on the Organization of State Enterprise Employees in Nakhonsawan. The target population consisted of 400 personal state Enterprise Employees in Nakhonsawan., The instrument of this research was a questionnaire. Data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Multiple regression analysis.

The result of this study found that, 1. The sample population consisted the most respondents were female, age 30-40 years old, single status, bachelor's degree, and the monthly income of 10,001 – 15,000 baht , and found that: 2. The level of opinions about the Influence of Transformational Leadership was at a high level ($\bar{X} = 4.15$), it sorted as follows: The aspect of taking into account the individuality ($\bar{X} = 4.23$), motivational aspect ($\bar{X} = 4.16$) , ideological influence aspect ($\bar{X} = 4.11$) and intellectual stimulation aspect ($\bar{X} = 4.10$). 3. The level of opinions about the Organization of State Enterprise Employees in Nakhonsawan was at a high level ($\bar{X} = 3.95$), such as follows: Management ($\bar{X} = 4.35$), infrastructure ($\bar{X} = 4.00$) planning ($\bar{X} = 3.73$) and quality of life ($\bar{X} = 3.73$), and. 4. The aspect of ideological influence affects the effectiveness of state enterprise organizations. in Nakhonsawan, the statistically significant was at 0.05 the level.

Keywords: Leadership; Effective

บทนำ (Introduction)

ในยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมอย่างรวดเร็ว การทำงานในองค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันกันสูง การทำงานภายใต้สภาวะแรงกดดัน จึงทำให้องค์กรต้องพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่อยู่ภายในตัวบุคคล เพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์ รวมถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ดีกว่าเพื่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ (กัลยาณัฏฐ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554)

ดังนั้นในยุคปัจจุบันนี้ความสำเร็จขององค์กรมีความจำเป็นที่จะมีปัจจัยที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่มีเพียงความรู้หรือประสบการณ์ แต่ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญ คือ กระบวนการคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน การคิดนอกกรอบ ความคิดที่แปลกใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้องค์กรหาวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างไปจากวิธีเดิมได้เป็นการคิดนอกกรอบ

ถือเป็นแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหาที่แตกต่างจากความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน และบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (De Bono, 1970)

ลักษณะภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ รูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการทำงานมีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์กรให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น ๆ แต่ในปัจจุบันนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างาน ความรู้ ความสามารถด้านการจัดการการบริหารงานยังไม่เพียงพอทำให้การออกคำสั่งเพื่อบอบหมายงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถกระตุ้น หรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ทิมมิกา เครือเนตร, 2552) รวมถึงความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารในการทำงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานระดับหัวหน้างาน หรือผู้นำ เพื่อสนับสนุนการทำงาน เพิ่มองค์ความรู้ และศักยภาพในการเป็นผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำ (AHSC, 1985) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานั้นได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะของผู้นำอำนาจ ของผู้นำ พฤติกรรม ของผู้นำแบบต่าง ๆ และอื่น ๆ ในปัจจุบันนี้ ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์การและในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งยุกัล (Yukl, 1993) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ความหมายของภาวะผู้นำมีหลากหลายและแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่พยายามกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานทำเพื่อส่วนร่วมและบรรลุความสำเร็จเกินกว่าที่คาดหวังไว้ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหรือองค์กรและทุ่มเททำงาน เพื่อส่วนรวม โดยมีบรรลุความสำเร็จเหนือกว่าที่คาดหวังไว้นั้น ปัจจัยที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้นำที่มีพฤติกรรมเช่นนี้จะมียุทธวิธีในเชิงแบบอย่าง หรือบทบาทอยู่ในอุดมคติของผู้ตาม มีการกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นทางปัญญาและมีการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจและทุ่มเทการทำงานให้กับผู้นำด้วยความเต็มใจ (Bass & Avolio, 1994)

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์” ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ควรมีทัศนคติที่ดีในการบริหารงาน หลักธรรมาภิบาล รวมไปถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในการบริหารงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีความจริง อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้นำที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับประสิทธิภาพต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัยในการศึกษาเรื่อง ผลกระทบต่อการทำงานที่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา Covid-19 ของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจและในการรวบรวมข้อมูล

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ กรณีไม่ทราบจำนวน

โดยใช้สูตรของดับเบิลยู. จี. คอกแรน (อภินันท์ จันตะนี, 2550 : อ้างอิงจาก Cochran, 1953, Sampling Techniques) ดังนี้

$$n = \frac{P(1 - P)Z^2}{e^2}$$

n แทน จำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ

P แทน สัดส่วนของประชากรและโอกาสที่ได้จากประชากร (0.50)

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e = 0.05)

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ .05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{0.5(1 - 0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = 384.16$$

จากการแทนค่าสูตรดังกล่าว จะได้กลุ่มตัวอย่าง 384.16 คน

ดังนั้น ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 384 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 384 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) จากพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- การสร้างแรงบันดาลใจ
- การกระตุ้นทางปัญญา
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์

- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการวางแผน
- ด้านการบริหาร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale)ตามรูปแบบของ Likert's scale

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การส่งแบบสอบถามให้กับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ เนื่องจากระยะเวลาที่เก็บข้อมูลเป็นช่วงที่สถานการณ์ไวรัสโควิด-19 ระบาด ผู้วิจัยจึงใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามให้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัด นครสวรรค์ จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ แปลผล สรุป และรายงานผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปผ่านคอมพิวเตอร์

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ทำการวิจัยได้นำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าเฉลี่ย แล้วกำหนดระดับค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิธีการแปลผลแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้ระดับค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ระดับคะแนน	ความหมาย	
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	มากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	มาก

ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	ปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	น้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เลือกใช้วิธี Enter

ผลการวิจัย (Research Results)

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด ปัจจัยที่กำหนดไว้ในการศึกษา คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลจากการรวบรวมแบบสอบถามสามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม

(n = 400)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.11	0.70	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	0.66	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.10	0.68	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมด	4.15	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจในจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการวางแผน และด้านการบริหารโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม

(n = 400)

ประสิทธิผลต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใน จังหวัดนครสวรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.00	0.82	มาก
ด้านการวางแผน	3.73	0.78	มาก
ด้านการบริหารจัดการ	4.35	0.78	มาก
ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.73	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมด	3.95	0.83	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.35$) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X}=4.00$) ด้านการวางแผน ($\bar{X}=3.73$) และด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=3.73$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมนั้น พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบข้อเท็จจริงโดยมีการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้ง ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีนประภา ชามั่ง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้นำสหกรณ์ภาคการเกษตรมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สันติพงษ์ เจียวิทย์นันท์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมากแตกต่างกับชาติชัย อุดมกิจมงคล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับชาติชัย อุดมกิจมงคล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร

เทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปริณประภา ชามั่ง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้นำสหกรณ์ภาคเกษตรมีระดับการปฏิบัติการบริหารงานของสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างกับนิตยา อุปชาคำ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่าความเห็นของประชาชนที่มีต่อระดับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมนั้น พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริการ สาธารณะได้ร้อยละ (44.10 $R^2_{Adj} = .441$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) มีอิทธิพลสูงที่สุด (Beta= .316) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4) (Beta= .260) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) (Beta= .188) มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด ยกเว้นตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกับชาติชัย อุดมกิจมงคล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.737$) ปริณประภา ชามั่ง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานของสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดลำปาง พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรให้กำลังใจและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรมโดยคำนึงถึงความแตกต่างความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเป็นรายบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริม

2. ควรมีการประเมินประสิทธิผลการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการวางแผน มีการกำกับติดตามตรวจสอบ และให้ความรู้ควรจัดทำข้อมูลสภาพปัญหาในพื้นที่และจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชน และด้านโครงสร้างพื้นฐานควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบผลดำเนินการ ตรวจสอบคุณภาพและนำเสนอผลงาน

3. ผลการเสนอแนะครั้งนี้ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ส่งอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งด้านสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิผล อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ ดังนั้นในการพัฒนาควรเริ่มต้นจากการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ เพราะทั้ง 3 ด้านนี้จะส่งผลให้ประสิทธิผลการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษาครั้งต่อไป เช่น วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

2. ควรนำระเบียบวิธีวิจัย กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพมาศึกษาค้นคว้าการทำวิจัยในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น การใช้สถิติขั้นสูงขึ้น เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)

3. ควรศึกษาหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้การบริการสาธารณะของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

4. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบองค์กรในเขตพื้นที่อื่น ๆ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในจังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการเป็นต้นแบบประสิทธิผลการบริการ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลยาณณ์ ดารากร ณ อรุณยา. (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาณาคารพาณิชยในเขตจังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร. วารสารวิชาการ. สาขามนุษย์ คณะศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ทิมมิกา เครือเนตร. (2552). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นิตยา อุปชาดำ. (2556). ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปริญประภา ชามั่ง. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สันติพงษ์ เจียวิทยานันท์. (2563). การประชุมวิชาการระดับชาติ เรื่อง คุณภาพของการบริหารจัดการและนวัตกรรม ครั้งที่ 6. หน้า 1005-1011. มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2550). สถิติและการวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- AHSC. (1985). The American Heritage Dictionary. (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Bass & Avolio. (1994). Improving Organizational effectiveness through Transformational Leadership. California: Sage.
- Cochran W. G. (1953). Sampling techniques (3rded.). New York: John Wiley & Sons
- De Bono, Edward. (1982). Lateral Thinking: A Textbook of Creativity. Harondswort: Penquin Book.
- Yukl, G., Falbe, C. M., & Youn, J. Y. (1993). Patterns of influence behavior for managers. Group and Organization Management, 18, 5-28.
doi:10.1177/1059601193181002.