

การรับรู้ภาวะผู้นำในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยไล้ท์บล็อกแอนด์แพเนล จำกัด

กองกาญจน์ ตีรานูวัตกุล¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คิวนันท์ คิวพิทักษ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างาน กรณีศึกษาไทยไล้ท์บล็อกแอนด์แพเนล จำกัด มีวัตถุประสงค์สำคัญ 4 ประการ คือ 1) เพื่อทราบ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างาน 2) เพื่อทราบการรับรู้ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างาน 3) เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน 4) เพื่อทดสอบการ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้ากับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ทำให้ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพภาวะ ผู้นำของหัวหน้างาน นอกจากนี้ ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหาร เพื่อส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พนักงานและหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันพร้อมทั้ง มีความผูกพันกับบริษัทในท้ายสุด

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การรวมกลุ่มมนุษย์ เรามักจะพบว่า จะต้องมีคนใดคนหนึ่งเป็นผู้นำและส่วน ส่วนที่เหลือจะเป็นผู้ตามเสมอ ในองค์การก็เช่นเดียวกันจำเป็นจะต้องมีผู้ใดผู้หนึ่งเป็นแกนกลาง ในการระดมสรรพกำลังทั้งหลายในองค์การเพื่อดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตาม เป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งต่อความมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การใด ๆ คุณภาพของภาวะผู้นำในการบริหารเป็นสิ่ง ที่สำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์ ทั้งนี้เพราะ ไม่มีองค์การใดที่มีการจัดรูปแบบ องค์การอย่างสมบูรณ์แบบที่สุสุด ภาวะผู้นำจึงอุดช่องว่างที่เกิดขึ้นจากความไม่สมบูรณ์ด้วยการดูแล ให้พฤติกรรมของสมาชิกได้รับการประสานและนำไปสู่ความสำเร็จของงาน (ทวนชัย ช้องสว่าง, 2541: 27)

การทำธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับ ผู้บริหารบริษัท ไทยไล้ท์บล็อกแอนด์แพเนล จำกัด มี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ได้มองเห็นการขยายตัวของความต้องการคอนกรีตมวลเบา หรือ อัญมณี

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา

จึงเริ่มการลงทุนด้วยเงินทุนกว่า 500 ล้านบาท โรงงานได้ก่อตั้งบนเนื้อที่ 20 ไร่ จังหวัดปทุมธานี ผู้บริหารได้ใช้ศักยภาพความเป็นผู้นำอย่างไร ในการนำองค์กรผ่านวิกฤตการณ์มากมาย ไม่ว่าจะเป็น วิกฤติเศรษฐกิจ วิกฤติมหาอุทกภัยในปี พ.ศ. 2554 ที่น้ำปริมาณมหาศาลไหลทะลักผ่านจังหวัดต่างๆ ในประเทศ ก่อนเกิดความเสียหายทั่วทุกพื้นที่โดยเฉพาะภาคกลาง จังหวัดปทุมธานีซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงงาน และวิกฤติทางการเมืองที่มีผลกระทบต่อหลากหลายธุรกิจ ซึ่งแต่ละวิกฤติที่ได้กล่าวถึงมานั้น แม้จะมีผลกระทบโดยตรงกับบริษัท จนในปัจจุบันนี้บริษัทกำลังเร่งการผลิตให้ทันกับความต้องการของผู้บริโภค จำเป็นต้องก่อสร้างโรงงานแห่งที่สองให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องที่จะศึกษา “การรับรู้ภาวะผู้นำในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยไล้ท์บล็อกแอนด์แพเนล จำกัด” ด้วยการวัดความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของหัวหน้า การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับรูปแบบภาวะผู้นำ โดยผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำของหลายท่านมาเป็นแนวทางในการศึกษา ผลจากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของหัวหน้างาน นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารเพื่อส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พนักงานและหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันพร้อมทั้งมีความผูกพันกับบริษัทในท้ายสุด

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อทราบการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของพนักงานที่มีต่อ หัวหน้างาน
2. เพื่อทราบการรับรู้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างาน
3. เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน
4. เพื่อทดสอบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้ากับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท ไทยไล้ท์บล็อกแอนด์แพเนล จำกัดโดยผู้วิจัยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ไทยไล้ท์บล็อกแอนด์แพเนล จำกัด จำนวน 400 คน

ตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของบริษัท ไทยไล้ท์บล็อกแอนด์แพเนล จำกัด จำนวน 200 คน เพื่อวัดทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ตัวแปรตาม คือ รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท ไทยไล้ท์บล็อกแอนด์แพเนล จำกัด โดยแบ่งออกเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

3. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ บริษัท ไทยไล้ท์บล็อกแอนด์แพเนล จำกัด ตั้งอยู่ เลขที่ 59 หมู่ 4 ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอ สามโคก จังหวัดปทุมธานี

4. ขอบเขตด้านเวลาระยะเวลาทำการวิจัยตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึง กรกฎาคม 2557

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล ด้วยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามรูปแบบภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์โดยการค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท ไทยไล้ท์บล็อกแอนด์แพเนล นั้น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน ที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานต่อผู้บริหารผู้บริหารโดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 เปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อทัศนคติของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง 200 คน โดยใช้ T-test สำหรับตัวแปรที่จำแนก 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความสำคัญจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทางสถิติและกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชายจำนวน 121 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน อายุเฉลี่ย 20 - 30 ปี จบการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพกับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวช - ปวส) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากจะเป็นพนักงาน

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

1. ผลการวิเคราะห์ การรับรู้ภาวะผู้นำในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การมีอุดมการณ์ พบว่า ภาพรวมผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว มีบางข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ หัวหน้ามีการชี้ให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักในการทำงานที่ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกนับถือ ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ หัวหน้าประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานแก่พนักงาน มีการพูดคุยให้พนักงานฟังเรื่องค่านิยม ความเชื่อมั่นในตนเอง เน้นความสำคัญของการทุ่มเทในการทำงาน มีจุดยืนที่ชัดเจน มีการแก้ไขสถานการณ์อย่างรอบคอบและควบคุมอารมณ์ในการตัดสินใจ ให้ความมั่นใจกับพนักงานว่า จะต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้และทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่มาร่วมทำงานด้วย

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวม นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว มีบางข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ หัวหน้ามีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง การมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และเชื่อมั่นว่าพนักงานจะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารพูดถึงเป้าหมายในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ให้กำลังใจพนักงาน กระตุ้นให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา โดยมุ่งความสนใจในวิธีการที่จะทำงานสำเร็จ ด้วยการพูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวม นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ หัวหน้าเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลเป็นหลักฐาน เพื่อที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเดิม โดยหัวหน้าอาจมีการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ ให้แก่พนักงาน ในมุมมองต่างๆ หลายแง่มุม ส่งเสริมให้พนักงานพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหาในอนาคตได้

1.4 การคำนึงถึงเป็นรายบุคคล ในภาพรวม นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องต่างๆ ของพนักงานด้วยความใส่ใจ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของพนักงาน และทำให้พนักงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง

2. ผลการวิเคราะห์ รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

โดยภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ภาวะผู้นำในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ ในภาพรวม นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานที่ทำงานสำเร็จสูงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด หัวหน้าจะแสดงความพึงพอใจและมอบความเชื่อถือในการทำงาน ด้วยการให้ความมั่นใจว่า จะได้รับรางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามในการปฏิบัติงาน

2.2 การบริหารเชิงรุก ในภาพรวม นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้าจะติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด คอยดูแลตรวจสอบข้อบกพร่องของพนักงานอย่างเคร่งครัด โดยให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สนใจในสิ่งที่ผิดปกติ สิ่งที่ผิดพลาด สิ่งที่เป็นข้อยกเว้น สิ่งที่ยั่งยืนไปจากมาตรฐาน และค้นหาข้อบกพร่องของพนักงาน ก่อนที่จะให้ความคิดเห็นแก่พวกเขาในการปฏิบัติงาน

2.3 การบริหารเชิงรับ ในภาพรวม นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้าเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นถึงขนาดที่พนักงานไม่สามารถแก้ไขได้ หรือต่อเมื่องานนั้นเป็นงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน หัวหน้าจึงจะดำเนินการแก้ไข และบอกข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานกับลักษณะส่วนบุคคลซึ่งจำแนกออกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งของพนักงาน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามเพศนั้นพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ($t = -0.25$, Sig. = 0.81) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จำแนกตามช่วงอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้พนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Sig. = 0.25) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ

เปลี่ยนแปลง (Sig. = 0.11) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จำแนกตามตำแหน่งพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Sig. = 0.23) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานกับลักษณะส่วนบุคคลซึ่งจำแนกออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งของพนักงาน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานในภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน จำแนกตามเพศนั้นพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ($t = -0.15$, Sig. = 0.99) ก็ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำแนกตามช่วงอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Sig. = 0.37) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Sig. = 0.02*) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) และการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน จำแนกตามตำแหน่งพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Sig. = 0.40) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05)

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ โดยนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. โดยภาพรวมพบว่า หัวหน้าใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึง หัวหน้าใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงรายบุคคลนั้น อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะหัวหน้าแต่ละคนมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ที่ต้องแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณิกา ตันตินิกนพร (2539)ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการใช้อำนาจ กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำ การโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

2. หัวหน้าใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึง หัวหน้าใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารเชิงรุก การบริหารเชิงรับ นั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวรรณ แก้วเล็ก (2542) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1

3. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานกับลักษณะส่วนบุคคลซึ่งจำแนกออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งของพนักงาน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมนั้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ที่ศึกษาการใช้ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด

4. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานกับลักษณะส่วนบุคคลซึ่งจำแนกออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งของพนักงาน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำในทัศนะของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานในภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยภาพรวมนั้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐวดี เทียมสุวรรณ (2554) เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชนส่วนภาพรวมรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสัมพันธ์ต่อภาพรวมรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นำชัย ศฤกษ์ชัยสกุล (2550) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ภาวการณ์ผู้นำของหัวหน้า ตามการรับรู้ของพนักงานนั้น อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อยด้าน การมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจนั้น อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า หัวหน้ามีการชี้ให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักในการทำงานที่ชัดเจน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงการมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และเชื่อมั่นว่าพนักงานจะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพความเป็นผู้นำของหัวหน้า ทำให้พนักงานนับถือ เชื่อมั่นในการทำงานของหัวหน้า ขอเพิ่มการจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้พนักงานพูดคุยในเรื่องที่อาจจะปัญหาหรือประโยชน์ต่อพนักงานในอนาคต ซึ่งจะทำให้พนักงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง เพื่อทำให้พนักงานและหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความผูกพันกับบริษัท

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

บุญชม ศรีสะอาด. (2547) สถิติ การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิทยานิพนธ์

กรณิกา ตันตินิกนพร.(2539). ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการใช้อำนาจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตวดี เนียมสุวรรณ. (2554). รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ : มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ทวนชัย ช่องสว่าง. (2541). ภาวะผู้นำและผลประโยชน์ตอบแทนที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของคนในองค์การของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทาง สังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Bass, B.M. (1985). Leadership and performance beyond expectation. New York : Free.