



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

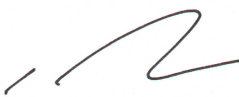
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมน้ำตาล

โดย นายธีรศักดิ์ โรจนศิลาไชย

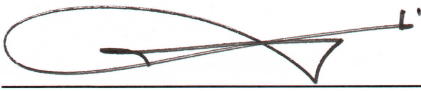
ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

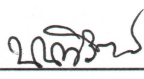

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)


หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคนาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา)


กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)


กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดิ์)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

นายธีรศักดิ์ โรจนศิลาไชย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นายธีรศักดิ์ โรจนศิลาไชย
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ
ความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี
ปีการศึกษา : 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานประจำในอุตสาหกรรมน้ำตาล จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบบางส่วน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนความตั้งใจในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.803$) โดยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ($r=.327$ และ .121) ตามลำดับ

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 91 หน้า)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความตั้งใจในการทำงาน อุตสาหกรรมน้ำตาล

ชญานิษฐ์ วัฒนภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Mister Theerasak Rojjanasilachai
Master Project Title : Relationship between Transformational Leadership and
Work Intention of Employees in Sugar Industry
Major Field : Industrial and Organization Psychology
King Mongkut's University of Technology
North Bangkok
Master Project Advisor : Dr.Nontirat Pathanapakdee
Academic Year : 2018

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of transformational leadership and work intention of employees in sugar industry, and 2) to study relationship between transformational leadership and work intention of employees in sugar industry. The samples used in the study were 368 employees. Data were collected by questionnaires. Frequency, average, percentage and standard derivation, Partial Correlation and Pearson's Correlation Coefficient were used to analyze the data.

The results revealed that 1) The mean of transformational leadership and work intention was at high and highest level respectively, 2) transformational leadership positively correlated with work intention at the significance level of .01 ($r=.803$) and idealized influence, individual consideration of transformational leadership positively correlated with work intention at the significance level of .01 and .05 ($r=.327$ and $.121$) respectively.

(Total 91 pages)

Keywords: Transformational Leadership, Work Intention, Sugar Industry

Nontirat Pathanapakdee

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ในทุกขั้นตอน ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย และได้รับความกรุณาจากผู้มี พระคุณหลายท่าน ดังจะขอกล่าวถึงไว้ดังนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล และ อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่ง สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่น เพ็ชร และ ดร.ณัฐพล อัญญาธร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษาและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล ที่ให้ความ อนุเคราะห์ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล สละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความทุกท่าน ที่ได้นำมาอ้างอิงใน การทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ให้แก่ ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอด มาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้และผู้มีพระคุณทุกท่านดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในการได้รับความอนุเคราะห์ ส่งผลให้สารนิพนธ์ของผู้วิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบ ขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ธีรศักดิ์ โรจนศิลาไชย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์	4
1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	8
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงาน	18
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.4 ที่มาสมมติฐานการวิจัย	28
2.5 สมมติฐานการวิจัย	31
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	33
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	41
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล	45
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	55
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	57
5.1 สรุปผลการวิจัย	57
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	61
5.3 ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก ก	70
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
ภาคผนวก ข	72
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	73
ภาคผนวก ค	77
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	78
ภาคผนวก ง	83
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	84
ประวัติผู้วิจัย	91

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล	34
3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	36
3-3 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามความตั้งใจในการทำงาน	36
3-4 จำนวนข้อคำถามการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	37
3-5 จำนวนข้อคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงาน	38
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	42
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	42
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	43
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	43
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะตำแหน่งงาน	44
4-6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน	44
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้าน	45
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกเป็นรายชื่อ	45
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายชื่อ	47
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ	47
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ	48
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความตั้งใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	49
4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความตั้งใจในการทำงาน ด้านการรับรู้และการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	50
4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความตั้งใจในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่ในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความตั้งใจในการทำงาน ด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	52
4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความตั้งใจในการทำงาน ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม จำแนกเป็นรายชื่อ	53
4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความตั้งใจในการทำงาน ด้านการร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จำแนกเป็นรายชื่อ	54
4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	55
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	60
ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	73
ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความตั้งใจในการทำงาน	74
ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	78
ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของความตั้งใจในการทำงาน	80

ภาพที่	สารบัญภาพ	หน้า
2-2	ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน	20
2-4	กรอบแนวคิดในการวิจัย	32

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในยุคปัจจุบัน ทุกองค์การต่างเผชิญกับความกดดันต่างๆ ทั้งจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและจากปัจจัยภายใน องค์การที่จะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ย่อมเกิดจากการปรับตัวให้สามารถตอบสนองและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ “คุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์การไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น” (นุช และ อรรถพล, 2559) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะกระทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จสมบูรณ์ตามบทบาทหน้าที่และเป้าหมายการทำงาน เอาใจใส่ในกระบวนการทำงาน ปรับปรุงแก้ไขงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และร่วมแรงรวมใจในการทำงานเพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายขององค์การ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญ” โสภณ (ออนไลน์, 2550)

ดังนั้น การสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มผู้บริหารองค์การ ในรูปแบบของพฤติกรรมเฉพาะที่สำคัญ 4 ด้าน ทั้งในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญ เพื่อทำให้ผู้บริหารและหัวหน้างานแสดงออกพฤติกรรมของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของระดับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จที่บุคลากรแสดงออกพฤติกรรมการตั้งใจในการทำงาน รู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน เอาใจใส่และกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมอยู่ในระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ย่อมสามารถทำให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานต่างๆ ขึ้นภายในองค์การ ส่งผลให้สามารถเพิ่มผลผลิตที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด “การทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือเป็น

อย่างดีแก่องค์กร กระตือรือร้น เสียสละเวลา มีความรับผิดชอบในการทำงาน ทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อองค์กร” (จักรพงษ์, 2551) การที่พนักงานสามารถสร้างผลผลิตที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด อันเป็นผลมาจากความมุ่งมั่น ทুমเท แรงกายแรงใจ และความตั้งใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างคุณประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร “ความภาคภูมิใจในตนเอง คือความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเคารพและยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญ มีความสามารถและใช้ความสามารถที่มีอยู่กระทำการสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย” (สุพัตรา, 2560)

ดังนั้น การเพิ่มระดับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานจึงมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และผลักดันส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่ความมุ่งมั่น ทুমเท และตั้งใจในการทำงาน ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาและสื่อสารในเรื่องเป้าหมายของการทำงานและบทบาทหน้าที่ เพื่อให้พนักงานเกิดพฤติกรรม เช่น การรับรู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่กับการทำงาน มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานได้อย่างถูกต้อง ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการทำงานให้มีผลผลิตที่ดีหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด สามารถส่งมอบผลงานหรือได้ผลลัพธ์จากการทำงานก่อนเวลาที่กำหนด ร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของการดำเนินงานที่สูงขึ้นขององค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลในประเทศไทย พบว่าเริ่มมีการทำน้ำตาลมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย เช่น น้ำตาลงบ น้ำตาลโตนด น้ำตาลมะพร้าว น้ำตาลหญ้าคา ซึ่งปัจจุบันนิยมผลิตน้ำตาลจากอ้อยเป็นหลัก การส่งออกน้ำตาลเพื่อขายต่างประเทศมีมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 โดยภาครัฐสนับสนุนการตั้งโรงงานน้ำตาล และจ้างผู้เชี่ยวชาญจากประเทศฟิลิปปินส์มาช่วยในระยะเริ่มแรก จากนั้นมีการขยายโรงงานน้ำตาลเพิ่มมากขึ้น โดยปัจจุบันประเทศไทยมีโรงงานผลิตน้ำตาลทั้งสิ้น 57 โรงงาน กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ได้แก่ ภาคเหนือ 10 โรงงาน ภาคกลาง 20 โรงงาน ภาคตะวันออก 5 โรงงาน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 22 โรงงาน และถูกกำกับดูแลโดยสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายแห่งประเทศไทย กระทรวงอุตสาหกรรม มีเกษตรกรชาวไร่อ้อยทั่วประเทศกว่าสองแสนครัวเรือน อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลไทยในแต่ละปีมีมูลค่ากว่าสองแสนล้านบาท จากผลผลิตที่เกิดขึ้นจากทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลผลิตทางตรง เช่น น้ำตาลทรายดิบ น้ำตาลทรายขาว น้ำตาลทรายขาวบริสุทธิ์ น้ำตาล

เหลว เอทานอล และผลผลิตทางอ้อมเช่น ผลิตภัณฑ์โมลาส เชื้อกระดาศบรรจุภัณฑ์ และพลังงานไฟฟ้า โดยมีอุตสาหกรรม ที่มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกับอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล เช่น อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมขนมหวาน อุตสาหกรรมผลไม้กระป๋อง อุตสาหกรรมยา และอุตสาหกรรมเครื่องคั้นแอลกอฮอล์ เป็นต้น จากกรณีที่ประเทศบราซิลในฐานะผู้นำน้ำตาลอันดับ 1 ของโลก ได้ยื่นหนังสือต่อองค์การการค้าโลก (ดับเบิลยูทีโอ) ให้ไต่สวนประเทศไทยในฐานะผู้ส่งออกน้ำตาลอันดับ 2 ของโลก ว่าอาจมีการใช้นโยบายอุดหนุนผู้ประกอบการในการส่งออก และอุดหนุนเกษตรกรให้หันมาปลูกอ้อย ส่งผลกระทบทำให้ราคาน้ำตาลโลกตกต่ำ เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2561 คำสั่งคณะรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (คสช.) ที่ 1/2561 เรื่อง การแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายทั้งระบบ การใช้อำนาจตามมาตรา 44 ประกาศ “ยกเว้น” การใช้มาตรา 17 (15) แห่ง พ.ร.บ.อ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. 2527 เฉพาะในส่วนของการกำหนดราคาขายน้ำตาลทรายเพื่อการบริโภคในประเทศ ตั้งแต่ฤดูการผลิต 2560/61 เป็นต้นไป หรือเรียกกันว่า การปล่อย “ลอยตัว” ราคาน้ำตาลทรายภายในประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนและความไม่แน่นอนในอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล โดยราคาขายน้ำตาลจะขึ้นอยู่กับกลไกทางการตลาดอย่างเสรี (มติชนออนไลน์, 2561) จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมน้ำตาลจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายและปัจจัยการผลิต รวมถึงการให้ความสำคัญในการเพิ่มระดับของความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถขับเคลื่อนองค์กรและคงขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดอุตสาหกรรมน้ำตาล

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในฐานะผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมน้ำตาล จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ซึ่งบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าในการดำเนินกิจการและก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร จึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อสร้างกรอบแนวคิดด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้อำนาจรูปแบบของความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลมากขึ้น และเพื่อนำผลการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล จำนวน 2,048 คน (ข้อมูล ณ 27 สิงหาคม 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรที่ 2 คือ ความตั้งใจในการทำงาน ประกอบด้วย พฤติกรรมการรับรู้หน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน การเอาใจใส่ในการทำงาน การปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน การประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม การร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารและหัวหน้างานที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน การมองการณ์ไกล มีทัศนคติในด้านบวกต่อการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถของตนเองและทีมงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ทีมงานสามารถพัฒนาตนเองพัฒนากระบวนการงานเพื่อให้การทำงานสำเร็จได้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ไว้วางใจในทีมงาน เห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน แบ่งปันข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้ผู้ร่วมงาน คำนึงถึงความต้องการและเป้าหมายของทีมงานแต่ละคน ส่งเสริมและสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.4.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence / Charisma Leadership)

หมายถึง หัวหน้างานแสดงออกถึงการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน กระตือรือร้นเพื่อให้งานสำเร็จ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อให้งานดีขึ้น ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวม ไว้วางใจผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมการตัดสินใจในงาน หัวหน้างานมีวุฒิภาวะอารมณ์ที่มั่นคง และให้เกียรติผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

1.4.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง หัวหน้างานสร้าง

แรงบันดาลใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีทัศนคติว่าทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้ หัวหน้างานสื่อสารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทีมงาน ไว้วางใจ เชื่อมั่น ผู้ร่วมงาน

1.4.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง หัวหน้างานแสดง

ออกถึงการให้ความสำคัญกับการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หัวหน้างานไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง หัวหน้างานแบ่งปันข้อมูล ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์และมุมมองในการทำงานใหม่ๆ หัวหน้างานมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ส่งเสริมผู้ร่วมงานจินตนาการเพื่อมองเห็นโอกาสความเป็นไปได้ในการทำงาน

1.4.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง

หัวหน้างานแสดงออกเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน เอาใจใส่ เห็นคุณค่า คำนึงถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ หัวหน้างานสนับสนุนและช่วยกันทำงานเป็นทีม เคารพในการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมเพื่อให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในอาชีพ

1.4.2 ความตั้งใจในการทำงาน (Work Intention) หมายถึง พนักงานแสดงทัศนคติและ

พฤติกรรมการรับรู้เป้าหมายในการทำงาน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย เอาใจใส่ มุ่งมั่นอย่างมีสมาธิและไม่สนใจสิ่งอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พัฒนาทักษะความรู้ของตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พยายามแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้งานมีคุณภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย มีการสื่อสารในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร โดยความตั้งใจในการทำงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1.4.2.1 การรับรู้หน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน (Goal setting) หมายถึง พนักงานรับรู้

และเข้าใจถึงขอบเขตความรับผิดชอบในภาระหน้าที่เป้าหมายในการทำงาน รู้และเข้าใจขั้นตอนที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีการคิดและวางแผนงานหรือตารางการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ รู้จักและเข้าใจหลักการเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจถึงระบบงาน และระบบการประเมินผลงาน

1.4.2.2 การเอาใจใส่ในการทำงาน (Attentiveness Work) หมายถึง พนักงานรับผิดชอบ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่ ติดตามการทำงานและผลงาน ใส่ใจหมั่นตรวจสอบ ความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ให้ความสำคัญกับคุณภาพของชิ้นงานและผลลัพธ์หรือ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น มีการปรับปรุงแก้ไขการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สูงสุด

1.4.2.3 การปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน (Work Improvement) หมายถึง พนักงานใส่ใจและให้ความสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพได้ มาตรฐานและตรงตามความต้องการ ลดระยะเวลาในการทำงาน สามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เสร็จ ตามปริมาณงานและเวลาที่กำหนด การค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การหาวิธีการทำงาน ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยต้นทุนและค่าใช้จ่ายขององค์กร

1.4.2.4 การประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม (Appropriate Behavior) หมายถึง พนักงาน ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน แต่งกายต้องเหมาะสม สื่อสารในการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ ให้บริการผู้มาติดต่องานด้วยมิตรไมตรี ไม่เปิดเผยข้อมูล ความลับทางธุรกิจ ข้อมูลลับเฉพาะส่วนบุคคล ไม่ทำลายทรัพย์สินหรือจงใจให้เกิดความเสียหาย ไม่ ละเมิดหรือกระทำการใดๆ อันผิดกฎหมายและข้อห้ามในกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

1.4.2.5 การร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Collaboration and Teamwork) หมายถึง พนักงานแสดงพฤติกรรมการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน แบ่งปันข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับ เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมในองค์กร

1.4.3 พนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล หมายถึง พนักงานประจำทั้งในระดับผู้บริหารหัวหน้า งานและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.5.1 ทราบถึงระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของ พนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปสนับสนุนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบใน การจัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรวมถึงระบบการบริหารในอุตสาหกรรมน้ำตาลให้มีความ เหมาะสมในด้านของการเสริมสร้างทักษะการบริหารให้กับหัวหน้างานและการจัดหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

1.5.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงาน หากพบว่ามีความสัมพันธ์กัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมน้ำตาลในประเทศไทยสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลให้มีความตั้งใจในการทำงานสูงขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล” ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความตั้งใจ

2.2.2 ความหมายของการทำงาน

2.2.3 ที่ความของความตั้งใจในการทำงาน

2.2.4 ความหมายของความตั้งใจในการทำงาน

2.2.5 องค์ประกอบของความตั้งใจในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธูมากร (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการบริหารงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพและเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

อมราภัสร์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ตระหนักรู้ในหน้าที่ของกลุ่มและองค์การ ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และมองความสำคัญของงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชาในการเปลี่ยนแปลง และมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับที่สูงขึ้น โดยแบ่งพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อมราภัสร์ (2559) (อ้างใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นการให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้นชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

อรรถวิท (2557) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นขบวนการของผู้นำที่ใช้ความสามารถยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม เพื่อกระตุ้นผู้ตามให้ดำเนินการตามความต้องการและไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้

ชุดินันท์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถที่จะพยายามยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ในด้านคุณค่าของอุดมมุ่งหมาย และวิธีการที่จะบรรลุอุดมมุ่งหมาย ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน การมองการณ์ไกล มีทัศนคติในด้านบวกต่อการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถของตนเองและทีมงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน สร้างขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้ทีมงานพัฒนาตนเองพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อให้การทำงานสำเร็จได้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด มีความไว้วางใจทีมงาน มองเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน แบ่งปันข้อมูล ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทำงานให้กับผู้ร่วมงาน คำนึงถึงความต้องการและเป้าหมายของผู้ร่วมงานแต่ละคน ส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธูมากร (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพขององค์กรที่ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กรภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

ธูมากร (2559) (อ้างใน ปรียา, 2548) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ความสำเร็จขององค์กรถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในปัจจุบัน ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรจึงต้องมีการวางยุทธศาสตร์กำหนดกลยุทธ์และมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจน นอกจากนี้ผู้นำก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะผู้นำที่ทำงานประสบความสำเร็จท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงต้องพัฒนาและวางเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งการสร้างวินัยในตนเองในการวางแผนและประเมินการทำงาน กำหนดผลสำเร็จของงานล่วงหน้าทุกวัน ให้ความสำคัญกับงานที่ยากและสำคัญ มีการทำงานเป็นทีม ต้องสร้างความมั่นใจในคุณค่าของงาน การยกย่องชมเชยทำให้เกิดการยอมรับ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่สามารถประสานวิธีการทำงานโดยเน้นที่คนและเน้นที่งานได้อย่างสมดุล การจูงใจเป็นวิธีการ เป็นศิลปะเป็นทักษะที่สำคัญที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีแนวความคิดที่ถูกต้องในการทำงาน

ธูมากร (2559) (อ้างใน รัชนิวรรณ, 2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า “Put the Right Man on the Right Job” เป็นการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงทักษะต่างๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาองค์กร ดังนั้น การเลือกคนให้เหมาะสมกับงานนอกจากความรู้ทักษะความสามารถแล้วคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมยังช่วยให้เลือกคนได้เหมาะสมกับงานมากยิ่งขึ้น

ธูมากร (2559) (อ้างใน จันทรานี, 2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงระบบทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้รับความเชื่อมั่นความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่นในการร่วมงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะผลักดันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ มากมาย

ขึ้นภายในองค์กร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมายในการบริหารงาน องค์กร สื่อสารและทำความเข้าใจกับสมาชิกทุกคนในองค์กรให้รู้เข้าใจและเห็นภาพความสำเร็จเดียวกันทั้งองค์กร การกำหนดพันธกิจจะทำให้สมาชิกทุกคนร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างมีพลัง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ถูกต้องเหมาะสมทำให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติตนและอยู่ด้วยกันอย่างปกติสุข สมาชิกรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและมุ่งมั่นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมองค์กร

2.1.3 องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Theory of Transformational Leadership) อ้างถึงใน กันหา (ออนไลน์, 2554) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง คือ เบอร์น (Yuk I & Fleet. 1992: 175-176; citing Burns. 1978. Leadership) อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่มีผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเบอร์นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดติดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า เบอร์นมีแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการ อยู่ในระดับขั้นแรก ตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายคือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

อรรถวิท (2557) (อ้างใน Bass & Avolio, 1993) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบโดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ตามมีอิสระและเสรีภาพเต็มที่ในการทำงานหรือพฤติกรรมแบบไม่มีภาวะผู้นำ เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีความคิดริเริ่ม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ซึ่งขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามต้องการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าคุณสมบัติของผู้ตามต้องทำอะไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะบรรลุเป้าหมายเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจอย่างชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้น ให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยใช้รางวัลเป็นการตอบแทนและมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบข้อยกเว้น (Management by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (Status Quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน จะเข้าไปแทรกแซงก็ต่อเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน การบริหารแบบข้อยกเว้นแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.2.1 การบริหารแบบข้อยกเว้นเชิงรุก (Active Management by Exception :MBE-A) ผู้นำจะใช้การทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น

2.2.2 การบริหารแบบข้อยกเว้นเชิงรับ (Passive Management by Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่มาตรฐานหรือมีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกว่า “4I’s” (Four I’s)

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence / Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกันผู้ตามจะประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ ก็คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัย

วิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation:) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหมายที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

ธุมาร (2559) ได้สรุปและให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น ประกอบด้วย

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจและไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพุดติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นเสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องคำนิยามความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเองมีการเห็นคุณค่าตนเองมีศีลธรรมและจริยธรรม

2) การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตน

เพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายมีความตั้งใจ
แน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ
โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่
ดีและการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงานที่
เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณา
วิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมอบปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการ
วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมี
คุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ
หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการ
ติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการ
วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้คำแนะนำและ
ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน
โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจ
เรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

อมราภัสร์ (2559) ได้กล่าวว่า การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้
ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ ศรัทธา ไว้ว่างใจผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้
ตาม ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติผู้นำจะเป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง
ผู้นำจะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มี
ความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขา
ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์และแสดงความมั่นใจร่วมถึงช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุ
เป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้น สำหรับองค์ประกอบด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นี้ เป็น
องค์ประกอบแรกหรือองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้นำกลายเป็นผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่แท้จริง

อมราภัสร์ (2559) (อ้างถึงใน รัตติกรณ์, 2556) ในปี ค.ศ. 1995 บาสและอโวลีโอ ได้
ตรวจสอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ในแบบวัดภาวะผู้นำ Multifactor
Leadership Questionnaire โดยได้จำแนกองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ออกเป็น
2 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม (Behavior) ผู้นำจะมีพฤติกรรม
หรือมีการกระทำที่เน้นเรื่องค่านิยม ความเชื่อและพันธกิจ เช่น จะพูดถึงค่านิยมและความเชื่อที่

สำคัญของผู้นำ จะระบุอย่างชัดเจนถึงความสำคัญของการมีสำนึกต่ออุดมมุ่งหมายอย่างแรงกล้า การตัดสินใจของผู้นำจะพิจารณาและคำนึงถึงผลตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ผู้นำจะเน้นถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึกต่อการกิจร่วมกัน และอีกองค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ (Attribute) ผู้นำจะมีคุณลักษณะในทางอุดมคติและจริยธรรมที่สูงขึ้น เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้อื่นรู้สึกภาคภูมิใจในการร่วมงานกับผู้นำ ผู้นำจะเสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเคารพนับถือ ผู้นำจะแสดงออกถึงความรู้สึกเข้มแข็งและมั่นใจ

ทิชซี และ ดีเวนนา (1986) (อ้างใน ทิพวัลย์, 2559) อธิบายถึงคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอน หรือโค้ชนักกีฬา ที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะเลย ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย เพื่อความเป็นผู้นำและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ได้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่กล้าเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญหน้ากับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมมั่นในผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่เผด็จการ แต่มีอำนาจและสนใจคนอื่นๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นนำ โดยเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่ตัวเองเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองตลอดเวลา
6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ตลอดจนมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. เป็นผู้มองการณ์ไกล โดยมีความสามารถในการคาดการณ์ไปข้างหน้าทั้งในด้านโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถที่จะทำให้เกิดความหวังและความฝันของทีมงานกลายเป็นจริง

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความตั้งใจ

Anderson (2004) อธิบายว่า ความตั้งใจ หมายถึง “กระบวนการทางพุทธิปัญญาของการเลือกใส่ใจหรือตั้งใจกับลักษณะแง่มุมหนึ่งของสิ่งแวดล้อมโดยไม่สนใจสิ่งอื่นๆ และความตั้งใจยังถูกอ้างอิงว่าเป็นการเป็นส่วนหนึ่งที่กระทบประสาทสัมผัส

Ajzen (1991) อธิบายว่า ความตั้งใจ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงความเต็มใจที่บุคคลจะพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามกำลังและความพยายามที่มีหรือตามที่ได้วางแผนไว้ก่อนจะเกิดเป็นพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วความตั้งใจที่แข็งแกร่งมีแนวโน้มทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

Bird (1988) อธิบายความตั้งใจเป็นความมุ่งมั่นหรือสภาพจิตใจที่ชี้ทางให้บุคคลให้ความสำคัญกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงนั้นได้

สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์ ให้ความหมายว่า ความเอาใจใส่ ความใส่ใจ ความสนใจ ความตั้งใจ และสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ แปล intention ว่า ความตั้งใจ

วีรชัย โกแวร์ อธิบาย ความตั้งใจหมายถึง การใช้สมาธิของเรา พลังจิตของเรามุ่งไปสู่จุดๆ หนึ่ง และหมายถึงการพิจารณา การคิด การพิจารณาปัญหาและเรื่องราวต่างๆ อย่างถี่ถ้วน สังคมมนุษย์ยุคนี้กำลังเผชิญกับโรคสมาธิสั้น เราไม่ค่อยมีเวลาใคร่ครวญหาเหตุผล ไม่มีเวลาศึกษาหาข้อมูลทั้งที่ยุคนี้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายกว่าและเร็วกว่ายุคเก่าก่อน เพียงแต่เราต้องระวังและรู้จักเลือกอะไรที่มีแก่นสารกับชีวิต ความตั้งใจถือว่าเป็นคุณธรรมประการหนึ่งของชีวิต เป็นสิ่งที่จะต้องฝึกฝนให้เป็นคนมีความอดทนและอดกลั้น บุคคลที่ปล่อยให้ความตั้งใจแตกดับง่ายๆ เขาจะไม่มือนาคด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภายในครอบครัวหรือชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่า ความตั้งใจ หมายถึง กระบวนการพิจารณาอย่างสนใจ มุ่งมั่นในการใช้สติและสมาธิเพื่อตั้งใจจ่อจ่อในการเลือกรับข้อมูลบางอย่างที่สนใจ จากข้อมูลอื่นที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ละทิ้งสิ่งอื่นที่มารบกวนหรือขัดขวาง

2.2.2 ความหมายของการทำงาน

Albanese (1981) กล่าวว่า วัฏจักรการทำงานคือพฤติกรรมและการกระทำของคนงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม

Baruch (1968) กล่าวว่า วัฏจักรการทำงานเป็นสิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (withdrawal) เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อยไม่ต้องใจทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (physical withdrawal) เช่น การขาดงานโดยพลการ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป อุ้งงาน ทำงานช้าลง แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง จนถึงขั้นลาออก ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในแง่ดี เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และทำงานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของ งาน หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ, มักใช้เข้าคู่กับคำ การ เช่น การงาน เป็นการเป็นงานได้การได้งาน, การพิธีหรือการรื่นเริงที่คนมาชุมนุมกัน เช่น งานบวช งานปีใหม่

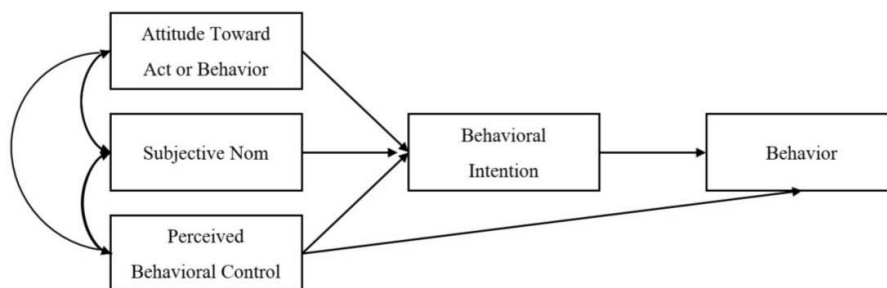
ไพศาล (2559) กล่าวว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่จำเป็น และเป็นกิจกรรมเฉพาะมนุษย์ มนุษย์เท่านั้นที่ต้องทำงาน และมนุษย์เท่านั้นที่ทำงานได้ การทำงานของมนุษย์แตกต่างจากการกระทำตามสัญชาตญาณของสัตว์ กล่าวคือ การทำงานของมนุษย์ จะมีผลของการกระทำเกิดขึ้นในสมองก่อนลงมือทำจริง เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมาย ทำตามทักษะและความรู้สึก มีการตัดสินใจก่อนว่าจะทำอะไร ตลอดจนมีความตระหนักถึงผลที่จะกระทบต่อคน

สรุปได้ว่า การทำงานหมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่กระทำกิจกรรม งาน หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการกระทำนั้น มีการตัดสินใจขึ้นในระหว่างการกระทำ มีการสื่อสารเกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับเครื่องจักร หรือบุคคลกับสังคมและสิ่งแวดล้อม บุคคลสามารถรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นหรือผลกระทบที่จะตามมาในภายหลัง การทำงานที่เกิดจากความตั้งใจมั่น ทুমเท เอาใจใส่ในการทำงานย่อมส่งผลต่อโอกาสที่การทำงานหรือการกระทำในกิจกรรมนั้นๆ ที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.3 ที่มาของความตั้งใจในการทำงาน

จากศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงาน ผู้วิจัยพบที่มาของความตั้งใจในการทำงาน มาจากการที่บุคคลมีความรู้สึกต่อการทำงาน มุ่งมั่นในการทำหน้าที่ตามที่ตนรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย รับรู้ถึงผลหรือสิ่งที่จะได้รับจากการทำงาน รับรู้ความต้องการขององค์กร โดยมีผู้บริหารและเพื่อร่วมงาน สื่อสารและพูดคุยในเรื่องประสิทธิภาพ เป้าหมายและความสำเร็จของการทำงาน การที่บุคคลรู้ตัวว่าตนเองสามารถทำงานหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เป็นอย่างดี โดยได้ถูกกล่าวถึงในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen and Fishbein (1985) (อ้างใน อนงค์, 2559) นักสังคมวิทยาผู้มีความเชื่อว่า เจตคติสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมของ

มนุษย์ ได้เสนอแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ขึ้น ซึ่งทฤษฎีนี้ได้พัฒนาต่อยอดมาจากแนวคิดของ Theory of Reasoned Action (TRA) ของ Ajzen และ Fishbein (1975) โดยเพิ่มปัจจัยการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control: PBC)



ภาพที่ 2-2 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

ที่มา : Ajzen and Fishbein (1985) (อ้างใน อนงค์, 2559)

ตามแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) กล่าวถึงพฤติกรรมทุกชนิดที่จำเป็นต้องมีการวางแผนล่วงหน้า สามารถทำนายได้จากความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ทั้งนี้ตัวแปร 3 ประการที่เป็นองค์ประกอบของความตั้งใจ ได้แก่

1. เจตคติต่อการกระทำ (Attitude Toward Behavior) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการกระทำนั้นๆ และรวมถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นตามมา
2. บรรทัดฐานทางสังคม (Subjective Norms) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าอื่นซึ่งมีความสำคัญ (การคล้อยตามคนรอบข้างหรือกลุ่มอ้างอิง) เช่น พ่อ แม่ คู่สมรส ฯลฯ มีความเห็นด้วยต่อการกระทำนั้นมากน้อยเพียงไร
3. การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) หมายถึง บุคคลนั้นรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถในการควบคุมการกระทำนั้นๆ ได้มากน้อยเพียงไร

2.2.4 ความหมายของความตั้งใจในการทำงาน

Lodahl and Kejner (1965) อธิบายว่า ความตั้งใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ที่เห็นความสำคัญของงานและผลจากการทำงาน ที่ทำให้ตนเองมีภาพลักษณ์ที่ดี มีคุณค่าซึ่งเป็นลักษณะทางจิตใจสามารถแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิดที่มีลักษณะเฉพาะและเกี่ยวกับงาน

Robbins (1993) อธิบาย ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน มีแนวคิดว่าคุณคนนั้นรวมเป็นหนึ่งในเดียวกับงาน มีความผูกพันทางจิตใจกับงาน และระดับผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ แสดงถึงคุณค่างานและภาพลักษณ์ของตนเอง

Rothbard (2001) อธิบายว่า สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยบุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานจะมีความสนใจและใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับ อีกทั้งยังสามารถใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับงานและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ภาวิตา (2550) อธิบายพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มกำลังของบุคคล ที่ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งความผูกพันทางด้านอารมณ์ต่อบทบาทในการทำงาน เพื่อแสดงถึงศักยภาพในตัวบุคคลและการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า จากความหมายของความตั้งใจ (Intention) และการทำงาน (Work) ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความตั้งใจในการทำงาน (Work Intention) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกถึงการกระทำกิจกรรม หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยเจตนาของตนเอง อย่างตั้งอกตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเท เอาใจใส่และจดจ่อในการกระทำสิ่งนั้น โดยไม่สนใจหรือละทิ้งสิ่งรบกวนอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การกระทำ กิจกรรม หรือสิ่งที่ทำอยู่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2.5 องค์ประกอบของความตั้งใจในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาองค์ประกอบของความตั้งใจในการทำงานจากนักวิชาการทั้งหลาย ผู้วิจัยจึงปรับองค์ประกอบต่างๆ ให้สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล โดยทางผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของความตั้งใจในการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน หมายถึงพนักงานรับรู้ถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในภาระหน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน รู้และเข้าใจในขั้นตอนการทำงานอย่างถูกต้อง มีการวางแผนงานหรือตารางการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ รู้จักหลักการตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจระบบการทำงาน และระบบการประเมินผลงานอย่างชัดเจน

2) ด้านการเอาใจใส่ในการทำงาน หมายถึงพนักงานสามารถปฏิบัติงานและรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่ในการทำงาน ติดตามและตรวจสอบความพร้อมต่างๆ ของอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลงานชิ้นงานรวมถึงผลลัพธ์หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น มีการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

3) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน หมายถึงพนักงานใส่ใจและให้ความสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีคุณภาพได้มาตรฐานตรงตามความต้องการ ลดระยะเวลาในการทำงาน สามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เสร็จตามปริมาณงานและเวลาที่กำหนด การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง การหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยลดต้นทุนและค่าใช้จ่าย

4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม หมายถึงพนักงานสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน มีการแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม สื่อสารในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ ให้บริการผู้มาติดต่องานด้วยมิตรไมตรี ไม่เปิดเผยข้อมูลความลับทางธุรกิจ ข้อมูลลับเฉพาะส่วนบุคคล ไม่ทำลายทรัพย์สินหรือจงใจให้เกิดความเสียหาย ไม่ละเมิดหรือกระทำการใดๆ อันผิดข้อห้ามหรือกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานและผิดกฎหมาย

5) ด้านการร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หมายถึงพนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมในองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Datche (2015) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผลงานขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อตรวจสอบผลกระทบของทัศนคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานและผลการปฏิบัติงานองค์กรภาครัฐในเคนยา 2) เพื่อสร้างอิทธิพลของแรงบันดาลใจที่สร้างแรงบันดาลใจต่อความผูกพันพนักงานและผลการปฏิบัติงานองค์กรภาครัฐในเคนยา 3) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของการกระตุ้นทางปัญญาที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานและผลการดำเนินงานองค์กรภาครัฐในเคนยา 4) เพื่อสร้างอิทธิพลการพิจารณาเป็นรายบุคคลต่อความผูกพันพนักงานและผลการปฏิบัติงานองค์กรภาครัฐในเคนยา 5) เพื่อตรวจสอบขอบเขตการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐในเคนยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการ ที่มีอายุงานตั้งแต่สามปีขึ้นไป จำนวน 123 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีแรงบันดาลใจสามารถเพิ่มผลผลิตและช่วยทำให้องค์กรเจริญเติบโต ส่งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก

Moghaddam and Kambiz (2006) (อ้างใน ธูมากร, 2559) ศึกษาเกี่ยวกับองค์การขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจทางจิตใจของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยการใช้แบบจำลองพฤติกรรมและอำนาจของผู้นำแต่ละคนในองค์กรเพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจ พบว่า การมีส่วนร่วมส่งผลกระทบด้านพฤติกรรมและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

Suleiman (2018) ศึกษาารูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์กับการจัดการเปลี่ยนแปลง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการจัดการเปลี่ยนแปลงในบริษัทประกันภัยของจอร์แดน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในธุรกิจประกันภัยของจอร์แดน จำนวน 500 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของพนักงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน

ฐมากร (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดจันทบุรี และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 331 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพวัลย์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอรรถาธิบายจังหวัดระยองที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีการศึกษา 2558 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 108 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม ด้านจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน (Y_1) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม (Y_3) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y_4) ตามลำดับ

อรรถวิท (2557) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการมีบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นความเห็น ด้านการพิจารณาส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร 2) วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

นฤมล (2556) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 404 คน แยกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 89 คน ครูผู้สอน 315 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมมากกว่าครูผู้สอน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ควรดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารควรให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนครองงาน ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่ และควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถและความต้องการ

ชุดินันท์ (2556) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร ประชากรในการวิจัย คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะโฮ๊ะ จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมาก ($u = 3.78$, $a = 0.68$) ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหารใช้นโยบายการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมที่สูงขึ้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในการเห็นคุณค่าเพื่อให้บรรลุตามจุดหมายของการทำงาน และฟังปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ความสำคัญและเห็น

คุณค่าของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานอย่างชัดเจน 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะลา จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปแต่อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ การสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเอง การสื่อสารให้ผู้อื่นได้ครบถ้วน การเรียนรู้ตนเองโดยการฝึกฝนความอดทน อดกลั้น และพัฒนามนุษยสัมพันธ์ การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และความรู้เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจการพัฒนาความคิดให้เป็นระบบระเบียบจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ในทันที การสร้างแนวความคิดที่แตกต่าง แต่เป็นความจริง และสามารถใช้ได้จริงและการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงาน

Brenda (2017) (อ้างใน อาภาภรณ์, 2561) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการทำงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยแมริแลนด์ พบว่า ผู้บริหารมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการทำสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงาน

Nimon and Zigarmi (2012) ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือในการประเมินความตั้งใจในการทำงานแบบย่อ (Work Intention Inventory Short-Form) (WII-SF) วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อออกแบบและพัฒนาเครื่องมือในการวัดประเมินความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน 5 ด้าน ความตั้งใจในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และพลังความมุ่งมั่นในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความตั้งใจในการทำงานมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้และมีประสิทธิภาพเหมาะสำหรับการนำไปใช้เพื่อวัดประเมินความตั้งใจในการทำงาน

Saimir (2013) (อ้างใน อาภาภรณ์, 2561) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและศึกษาระดับความตั้งใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในประเทศแอลเบเนีย พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านคุณภาพการนิเทศและความพึงพอใจงานด้านการจ่ายผลตอบแทนมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการทำงาน

กฤติน (2559) ศึกษาความตั้งใจในการผันตัวเป็นผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ วัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการผันตัวไปประกอบธุรกิจสตาร์ทอัพ ของบุคลากรกลุ่มผู้พัฒนาซอฟต์แวร์ ภายใต้กรอบแนวคิดการวิจัยที่อาศัยทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผล (theory of reasoned action) และเสริมปัจจัยอื่นๆ ที่น่าสนใจโดยทำการเปรียบเทียบระหว่างนักพัฒนาซอฟต์แวร์ที่เข้าทำงานในช่วงเริ่มต้น และทำงานในองค์กรธุรกิจมาเป็นระยะเวลานาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผันตัวเป็นผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพของนักพัฒนาซอฟต์แวร์มากที่สุดในเชิงบวก ได้แก่ ความหลงใหลในการประกอบธุรกิจสตาร์ทอัพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะที่มีต่อการประกอบธุรกิจสตาร์ทอัพ การรับรู้โอกาสในการประกอบธุรกิจสตาร์ทอัพ ความมีนวัตกรรม และสำหรับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานนั้น ส่งผลเชิงลบต่อความตั้งใจในการผันตัวเป็นผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ตามลำดับและการศึกษาเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจไม่แตกต่างกัน แต่อาจมีการให้ลำดับความสำคัญแก่แต่ละปัจจัย แตกต่างกันเล็กน้อย

อนงค์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 2) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนวิชาการเป็นผู้ประกอบการเพื่อสร้างธุรกิจใหม่ ประชากรคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 ทุกสาขาวิชาทั้ง 3 พื้นที่คือ พื้นที่ศาลายา พื้นที่ไทรน้อยและพื้นที่ปทุมธานี จักรวรรดิ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 800 คน ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ ด้านเจตคติในการเป็นผู้ประกอบการ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ด้านการศึกษาสู่การเป็นผู้ประกอบการ มีผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก และความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านเจตคติในการเป็นผู้ประกอบการด้านการจัดการศึกษาสู่การเป็นผู้ประกอบการ และด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรรพ (2558) ศึกษาความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ ศึกษาความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล และศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อ

การยอมรับการใช้งานและหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขโดยการประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model) กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 275 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ที่ใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2558 อยู่ในระดับมากและมากที่สุดใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 41.10 และร้อยละ 38.50 ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะได้น่ามากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่าง โดยความสนใจในการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการสำรวจด้านความสนใจและทัศนคติพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 โดยปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้ระบบพบว่าด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ระบบในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ด้านความเชื่อมั่นในระบบในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 ด้านความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 ด้านความเข้าใจในเทคโนโลยีในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54

พิษณุ (2555) ศึกษาพฤติกรรมการตั้งใจเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ และ ค้นหาตัวแปรทำนายพฤติกรรมการตั้งใจเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ จำนวน 396 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) นักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษที่มีคู่ มีพฤติกรรมการตั้งใจเรียนสูงกว่านักศึกษาที่ไม่มีคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, 2) นักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษที่มีระดับรายได้สูงกว่า มีพฤติกรรมการตั้งใจเรียนสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษที่มีรายได้ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, 3) นักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมมากกว่า มีพฤติกรรมการตั้งใจเรียนสูงกว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, 4) ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรสถาน

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาดำรงเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

2.5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานด้วยเหตุผลที่ว่าการทำงานที่พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อผลสำเร็จในการทำงานและขององค์การ สอดคล้องกับ ตำราญ กะชามาส (2547) “ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ การแสดงความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผู้นำ ในองค์การที่มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่า การมุ่งเน้นในเรื่องการปฏิบัติมากกว่าการเพียรแต่คิด การมุ่งเน้นความใกล้ชิดและการเรียนรู้จากลูกค้า การให้ความสำคัญกับบุคลากรและมองว่าการเพิ่มผลิตภาพขององค์กรนั้นจะเกิดได้ก็จากตัวบุคลากร ความสมดุลระหว่างอำนาจและการกระจายอำนาจภายในองค์กร” สอดคล้องกับ นุช สันธชาติธรรมกุล และอรุณพล ไพบูลย์ (2559) “คุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ และหากองค์กรนั้นต้องการทำการเปลี่ยนแปลงองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น”

2.5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้นำที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถมีอิทธิพลต่อความคิดของพนักงานในด้านการมุ่งทำงาน ตั้งใจทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ Brecht (2539) การกำหนดเป้าหมายให้ทิศทางในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน ให้อำนาจเดินทางไปถึงจุดใด ซึ่งให้เห็นระดับวุฒิภาวะและปรับคุณภาพของชีวิตแบ่งได้เป็น 6 ประการ ได้แก่ เป้าหมายให้จุดหมายในชีวิต เป้าหมายเป็นป้ายบอกทางให้ชีวิต เป้าหมายช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แข็งแกร่งขึ้น เป้าหมายชี้ให้เห็นระดับวุฒิภาวะ เป้าหมายช่วยให้บรรลุดุลยภาพแห่งชีวิต และ เป้าหมายช่วยให้จัดการกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิต สอดคล้องกับ เจริญ สุขทรัพย์ (2556) “การมีวิสัยทัศน์ คือการมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางที่การกำหนดเป้าหมายจะเป็นจุดเริ่มต้นของการออกแบบพฤติกรรม รูปแบบ และแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตให้กับคนเรา ถ้าเราเลือกคบใครสักคนเป็นเพื่อนขอให้คบกับคนที่มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายไว้ก่อนเป็นอันดับแรก เพราะเราจะได้เรียนรู้วิธีการทำงานของเขาที่ผิดแปลกจากคนทั่วไป”

2.5.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้นำที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การทำงานดีขึ้นกว่าเดิม จะช่วยให้พนักงาน

เอาใจใส่และจดจ่อต่อเป้าหมายในการทำงานของตนเอง ตั้งใจทำงานเพื่อให้สำเร็จ สอดคล้องกับ พัชร บอนคำ (2560) “แรงบันดาลใจคือพลังที่ทุกคนใช้ในการผลักดันตนเอง ไม่ว่าจะเป็นจากความคิดหรือการกระทำเพื่อให้เราสามารถเดินไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ” สอดคล้องกับ สลักจิต การะเกตุ (2561) “การสร้างแรงบันดาลใจให้ตัวเองทำได้ทุกวัน เมื่อตื่นเช้าขึ้นมา บอกตัวเองอย่างจริงจังไว้เสมอว่า วันนี้เราจะเก่งกว่าเดิม แกร่งกว่าเดิม ทำงานได้ดีกว่าเดิม การทำงานช่วยสร้างประสบการณ์ชีวิต ช่วยสร้างคุณค่าให้ตัวเอง ช่วยให้เป็นที่ต้องการของคนอื่นๆ” สอดคล้องกับ ภูมิรินทร์ ทวีศรี (2552) “พฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจบุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมาก การจูงใจในการทำงานคือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับการทำงานอยากทำงานโดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร”

2.5.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้ใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับ พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์ (2558) อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สมพิศ สุขแสน (2556) “ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้ที่ทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะชอบคิดสร้างสรรค์ เก่งคิด และมองไปข้างหน้าตลอดเวลา” สอดคล้องกับ ภูวนาถ วิสุทธร และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการทางปัญญาระดับสูงที่ใช้กระบวนการทางความคิดหลายๆ อย่างมารวมกันเป็นความคิดที่นอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานตามวงจรเดิมที่กำหนด เพื่อสร้างสิ่งใหม่ หรือแก้ปัญหาเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น

2.5.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำในอุตสาหกรรมน้ำตาลที่เข้าใจในความสามารถและความแตกต่างของพนักงาน มีการมอบหมายงานตามที่พนักงานมีความสนใจและถนัด สามารถทำให้พนักงานตั้งใจจดจ่อในการทำงานนั้นให้สำเร็จ สอดคล้องกับ สิริสา จักรบุญมา (2557) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้แก่ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ การ

รับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและเพื่อร่วมงานคอยช่วยเหลือ สนับสนุน พุดคุยอย่างเป็นมิตร รักและปรารถนาดีต่อกัน ส่งผลให้พนักงานตั้งใจในการทำงาน กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การเกิดการพัฒนา” สอดคล้องกับ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ภาวะผู้นำมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งหมายความว่า ผู้นำที่ให้ความสนใจกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุน มีพฤติกรรมเป็นมิตรที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย ให้ความเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานอื่นๆ นอกจากนั้นผู้นำที่มีพฤติกรรมในการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาประกอบกับการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้แสดงความสามารถของตนเองรวมทั้งมีอิสระทางด้านความคิด สอดคล้องกับ สำราญ กะชามาส (2547) “หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จคือการให้ความสำคัญกับบุคลากรและมองว่าการเพิ่มผลิตภาพขององค์กรนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็จากตัวบุคลากร”

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

สมมติฐานที่ 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

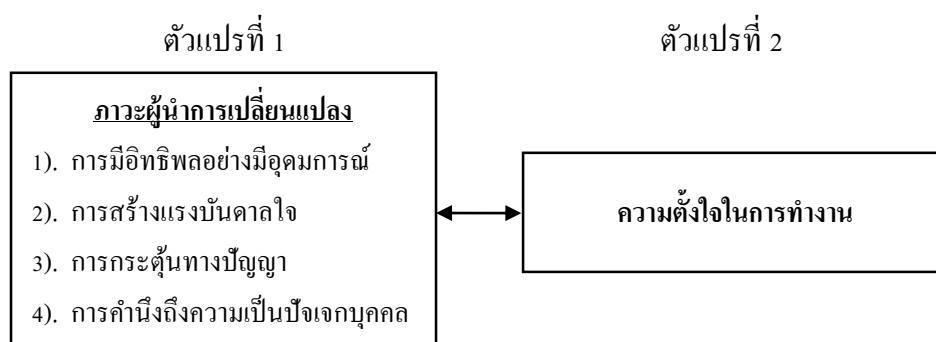
สมมติฐานที่ 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

สมมติฐานที่ 1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

สมมติฐานที่ 1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมน้ำตาล

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2-4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ประกอบด้วย 4 โรงงาน โดยผู้วิจัยขอแทนชื่อ ดังนี้ โรงงานที่ 1 มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 580 คน โรงงานที่ 2 มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 415 คน โรงงานที่ 3 มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 528 คน และ โรงงานที่ 4 มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 525 คน รวม 4 โรงงาน มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 2,048 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 27 สิงหาคม 2561)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (ธีรฤติ, 2550) กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ .05 ได้จำนวน 335 คน ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจริงผู้วิจัยได้เพิ่มเป็นจำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

$$\text{แทนค่า } n = \frac{2,048}{1+2,048(.05)^2} = 335$$

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (probability sampling) จากนั้นเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยดำเนินการดังนี้

1. ทำการแบ่งกลุ่มประชากรพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล ประกอบด้วย 4 โรงงาน จึงได้กลุ่มย่อยตามโรงงาน จำนวน 4 กลุ่ม
2. จากกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม สุ่มพนักงานออกเป็นสัดส่วนตามจำนวนพนักงานในแต่ละโรงงาน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (N) คน	กลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บเพิ่ม 10%	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บข้อมูลได้
1	โรงงานที่ 1	580	95	104	104
2	โรงงานที่ 2	415	68	74	74
3	โรงงานที่ 3	528	86	95	95
4	โรงงานที่ 4	525	86	95	95
	รวม	2,048	335	368	368

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.2.2 กำหนดประเด็นและขอบเขตของข้อความให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด ตัวแปรที่ใช้ และประโยชน์ของการทำวิจัย

3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อความให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่างๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วพร้อมแบบประเมิน ซึ่งมีข้อความทั้งสิ้น 54 ข้อ แบ่งเป็นข้อความตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 25 ข้อ และ

ข้อความตัวแปรความตั้งใจในการทำงาน 29 ข้อ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ค) ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมในการใช้ภาษาและข้อคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนถูกต้องและมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยประเมินให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้วผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ซึ่งผลจากการคำนวณ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 (ภาคผนวก ข) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้ได้ และมีข้อคำถามในแบบสอบถามบางข้อต้องแก้ไข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจยาก หลังจากนั้นทำการปรับปรุงแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

3.2.6 นำแบบสอบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงาน โรงงานแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 38 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบแบบ Item – Total Correlation ด้วยการนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์แล้ววิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า .20 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2560) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟามีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ (ปิ่นกนก, 2560) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3-2 และ 3-3

ตารางที่ 3-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	8	.221 - .731	.762
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	5	.479 - .764	.779
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	5	.362 - .821	.751
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	7	.486 - .783	.900
รวม	25	.221 - .821	.932

ตารางที่ 3-3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความตั้งใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความตั้งใจในการทำงาน	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน	7	.426 - .632	.880
ด้านการเอาใจใส่ในการทำงาน	5	.521 - .718	.771
ด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน	5	.499 - .650	.786
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม	7	.281 - .572	.827
ด้านการร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	5	.490 - .595	.856
รวม	29	.281 - .718	.927

3.2.10 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว ทำการปรับปรุงรูปแบบของแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้สำหรับเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ลักษณะตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 25 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 8 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 ข้อ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 5 ข้อ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 7 ข้อ ดังตารางที่ 3-5 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ตารางที่ 3-4 จำนวนข้อความของแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อความ	จำนวนข้อความ	ลำดับข้อความ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	8	1,2,3,4,5,6,7,8
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	5	9,10,11,12,13
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	5	14,15,16,17,18
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	7	19,20,21,22,23,24,25

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์วิเคราะห์คะแนนผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาหลักเกณฑ์การแปรระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การคำนวณค่าอันตรภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.21 – 5.00	รับรู้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	รับรู้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมาก
2.61 – 3.40	รับรู้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	รับรู้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับน้อย
1.00 – 1.80	รับรู้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพนักงานเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความจำนวน 29 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านการเอาใจใส่ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม จำนวน 7 ข้อ และด้านการร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จำนวน 5 ข้อ ดังตารางที่ 3-6 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนการประเมินเป็น 5 ระดับดังนี้

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

ตารางที่ 3-5 จำนวนข้อความของแบบสอบถามความตั้งใจในการทำงาน

ข้อความ	จำนวนข้อความ	ลำดับข้อความ
ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน	7	1,2,3,4,5,6,7

ตารางที่ 3-5 จำนวนข้อความของแบบสอบถามความตั้งใจในการทำงาน (ต่อ)

ข้อความ	จำนวนข้อความ	ลำดับข้อความ
ด้านการเอาใจใส่ในการทำงาน	5	8,9,10,11,12
ด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน	5	13,14,15,16,17
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม	7	18,19,20,21,22,23,24
ด้านการร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	5	25,26,27,28,29

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์วิเคราะห์คะแนนผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาหลักเกณฑ์การแปรระดับจากการคำนวณค่าอันตรายภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรายชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8
 \end{aligned}$$

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจในการทำงานของพนักงานโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การคำนวณค่าอันตรายภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความตั้งใจในการทำงานระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความตั้งใจในการทำงานระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับความตั้งใจในการทำงานระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความตั้งใจในการทำงานระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความตั้งใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานขออนุญาตกับผู้บริหารที่ดูแลงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละโรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานเพื่อตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เวลาทั้งสิ้น 2 สัปดาห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบทั้งหมด 368 ชุด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลการสำรวจไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา โดยตรวจสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบครบทุกข้อหรือไม่ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ลักษณะตำแหน่งงาน และอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.5.2 ข้อมูลระดับการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน และระดับของความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1 – 1.4 ในการแยกวิเคราะห์ตัวแปรรายด้านเพื่อจัดผลของด้านอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ โดยเกณฑ์หาค่าความสัมพันธ์ดังนี้ (บุญธรรม, 2549)

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของ r
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	228	61.96
หญิง	140	38.04
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 61.96 และเป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.04

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	129	35.06
30 – 39 ปี	149	40.49
40 – 49 ปี	71	19.29
50 – 59 ปี	19	5.16
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 149 คน มากเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 40.49 รองลงมาคือ มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 35.05 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.29 และ 50 – 59 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.16 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับประถมศึกษา	27	7.34
ระดับมัธยมศึกษา	117	31.79
ระดับอาชีวศึกษา	69	18.75
ระดับอุดมศึกษา	155	42.12
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42.12 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.79 การศึกษาในระดับอาชีวศึกษา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.34 ตามลำดับ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,001 บาท	77	20.92
15,001 – 30,000 บาท	195	52.99
30,001 – 45,000 บาท	47	12.77
45,001 – 60,000 บาท	26	7.07
มากกว่า 60,000 บาท	23	6.25
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 52.99 รองลงมาคือมีรายได้น้อยกว่า 15,001 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.92 รายได้เฉลี่ย 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.77 รายได้เฉลี่ย 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.07 และมีรายได้น้อยกว่า 60,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะตำแหน่งงาน

ลักษณะตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีผู้ได้บังคับบัญชา	116	31.52
ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา	252	68.48
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีลักษณะของระดับตำแหน่งงานที่ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 68.48 และพนักงานที่มีผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52 ตามลำดับ

4.1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	49	13.32
1 – 2 ปี	86	23.37
3 – 5 ปี	98	26.63
6 – 10 ปี	81	22.01
11 – 20 ปี	36	9.78
มากกว่า 20 ปี	18	4.89
รวม	368	100.00

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุงานระหว่าง 3 - 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.63 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 1 - 2 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.37 อายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.01 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็น

ร้อยละ 13.32 อายุงานระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.78 และอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.89 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 4-7 ถึง 4-11 ดังนี้

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้าน

ข้อความด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.23	0.68	มากที่สุด
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.13	0.73	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.11	0.73	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.11	0.74	มาก
รวม	4.15	0.69	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.73$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.73$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1) หัวหน้าที่ของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน	4.20	0.77	มาก
2) หัวหน้าที่ท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน	4.24	0.75	มากที่สุด

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
3) หัวหน้าของท่านกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.33	0.72	มากที่สุด
4) หัวหน้าของท่าน กล้าคิด กล้าตัดสินใจในการทำงาน	4.25	0.76	มากที่สุด
5) หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.79	มากที่สุด
6) หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม	4.26	0.77	มากที่สุด
7) หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	4.14	0.80	มาก
8) ในการทำงานที่มีความกดดันหัวหน้าของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.82	มาก
รวม	4.23	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าของท่านกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.72$) รองลงมาคือ หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.79$) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ในการทำงานที่มีความกดดันหัวหน้าของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.82$) และ หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.80$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1) หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้พนักงานกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่	4.07	0.84	มาก
2) หัวหน้าของท่านมีมุมมองในการทำงานว่างานทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้และประสบความสำเร็จ	4.21	0.76	มากที่สุด
3) ในการทำงานหัวหน้าของท่านสื่อสารพูดคุยและมอบหมายงานต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.79	มาก
4) ในการทำงานหัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	4.15	0.81	มาก
5) หัวหน้างานของท่านไว้วางใจเชื่อมั่นความสามารถในการทำงานของพนักงาน	4.10	0.79	มาก
รวม	4.13	0.80	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าของท่านมีมุมมองในการทำงานว่าทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้และประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.76$) รองลงมาคือ ในการทำงานหัวหน้างานของท่านรับฟังความเห็นของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.81$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้พนักงานกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.84$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1) หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้พนักงานใช้ความคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน	4.11	0.80	มาก

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
2) หัวหน้าของท่านไว้วางใจให้พนักงานแก้ไขในการทำงานด้วยตนเอง	4.08	0.78	มาก
3) หัวหน้าของท่านถ่ายทอดความรู้และมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานให้กับพนักงาน	4.06	0.81	มาก
4) ในการทำงานหัวหน้างานของท่านมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล	4.18	0.80	มาก
5) หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการทำงาน	4.11	0.82	มาก
รวม	4.11	0.72	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าโดยรวมมีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ในการทำงานหัวหน้าของท่านมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.80$) รองลงมาคือ หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.82$) และหัวหน้าของท่านสนับสนุนให้พนักงานใช้ความคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.80$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าของท่านถ่ายทอดความรู้และมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1) หัวหน้าของท่านมีอัธยาศัยดี เป็นมิตรต่อพนักงาน	4.18	0.81	มาก
2) หัวหน้าของท่านเอาใจใส่และคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของพนักงาน	4.08	0.84	มาก

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
3) หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญและเข้าใจถึงความแตกต่างของพนักงาน	4.07	0.82	มาก
4) หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงาน	4.11	0.78	มาก
5) หัวหน้าของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	4.18	0.77	มาก
6) หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจในการทำงานของพนักงาน	4.08	0.82	มาก
7) หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	4.08	0.82	มาก
รวม	4.11	0.74	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าโดยรวมมีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.77$) รองลงมาคือ หัวหน้าของท่านมีอัธยาศัยดีเป็นมิตรต่อพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.81$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญและเข้าใจถึงความแตกต่างของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.82$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ดังตารางที่ 4-12 ถึง 4-17 ดังนี้

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความตั้งใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1) ด้านการรับรู้หน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน	4.21	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความตั้งใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
2) ด้านการเอาใจใส่ในการทำงาน	4.32	0.65	มากที่สุด
3) ด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน	4.17	0.66	มาก
4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม	4.47	0.63	มากที่สุด
5) ด้านการร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.36	0.64	มากที่สุด
รวม	4.31	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือด้านการร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการรับรู้หน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1) ท่านรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน	4.32	0.70	มากที่สุด
2) งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	4.27	0.73	มากที่สุด
3) ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด	4.17	0.75	มาก
4) เมื่อได้รับมอบหมายงานก่อนลงมือปฏิบัติ ท่านจะวางแผนงานอย่างเป็นระบบทุกครั้ง	4.24	0.76	มากที่สุด
5) ท่านรู้และเข้าใจวิธีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.77	มากที่สุด

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการรับรู้หน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
6) ท่านรู้และเข้าใจถึงระบบการทำงานอย่างชัดเจน	4.17	0.79	มาก
7) ท่านรู้และเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.11	0.81	มาก
รวม	4.21	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการรับรู้หน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.70$) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.73$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านรู้และเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการเอาใจใส่ในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1) เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรับผิดชอบและลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.40	0.72	มากที่สุด
2) ท่านจะทำการตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้พร้อมก่อนเริ่มทำงานทุกครั้ง	4.18	0.77	มาก
3) ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.36	0.71	มากที่สุด
4) ในการทำงานทุกครั้ง ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาในภายหลัง	4.35	0.72	มากที่สุด
5) ในการทำงานทุกครั้งท่านจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.32	0.70	มากที่สุด
รวม	4.32	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการเอาใจใส่ในการทำงาน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรับผิดชอบและลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.72$) รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.71$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านจะทำการตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อมก่อนเริ่มทำงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.77$)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1) ท่านจะปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ	4.26	0.73	มากที่สุด
2) การปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพมาตรฐานตรงตามความต้องการและวัตถุประสงค์ในการทำงาน	4.22	0.71	มากที่สุด
3) งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถทำเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเป็นประจำ	4.16	0.76	มาก
4) ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.74	มาก
5) ท่านจะหาวิธีการใหม่ๆ มาพัฒนางานเพื่อให้สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงาน	4.10	0.75	มาก
รวม	4.17	0.66	มาก

จากตารางที่ 4-15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านจะปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.73$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพมาตรฐานตรงตามความต้องการและวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.71$) และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านจะหาวิธีการใหม่ๆ มาพัฒนางานเพื่อให้สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.75$)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1) ท่านประพฤติตน อยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน	4.40	0.72	มากที่สุด
2) ท่านแต่งกายและสวมเครื่องแบบในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามข้อปฏิบัติในการทำงาน	4.40	0.74	มากที่สุด
3) ท่านสื่อสารพูดคุยในการทำงานอย่างเป็นมิตรและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.42	0.72	มากที่สุด
4) ท่านพร้อมให้บริการกับผู้มาติดต่องานด้วยความเต็มใจ	4.47	0.67	มากที่สุด
5) ท่านจะไม่เปิดเผยข้อมูลอันเป็นความลับทางธุรกิจ ข้อมูลลับเฉพาะส่วนบุคคล ต่อผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง	4.50	0.70	มากที่สุด
6) ท่านจะไม่ทำลายทรัพย์สินหรือจงใจให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและชื่อเสียงของบริษัทฯ	4.54	0.66	มากที่สุด
7) ท่านจะไม่กระทำการใดๆ อันผิดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และผิดกฎหมาย	4.54	0.67	มากที่สุด
รวม	4.47	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านจะไม่ทำลายทรัพย์สินหรือจงใจให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและชื่อเสียงของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.66$) และท่านจะไม่กระทำการใดๆ อันผิดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และผิดกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ท่านจะไม่เปิดเผยข้อมูลอันเป็นความลับทางธุรกิจ ข้อมูลลับเฉพาะส่วนบุคคลต่อผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, $SD = 0.70$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านประพฤติตน อยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.72$) และท่านแต่งกายและสวมเครื่องแบบในการทำงานอย่างถูกต้อง
เหมาะสมตามข้อปฏิบัติในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการร่วม
แรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1) ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจแม้ไม่ได้ถูกร้องขอ	4.40	0.70	มากที่สุด
2) ท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือต่อผู้อื่นในการทำงานอย่างเต็มใจ	4.44	0.68	มากที่สุด
3) ท่านยินดีเข้าร่วมกับกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ในส่วนรวม	4.32	0.72	มากที่สุด
4) ท่านจะแบ่งปันข้อมูลที่ต้องเป็นประโยชน์ในงานต่อเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.74	มากที่สุด
5) ท่านพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.71	มากที่สุด
รวม	4.36	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจในการทำงานด้านการร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือต่อผู้อื่นในการทำงานอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือ ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจแม้ไม่ได้ถูกร้องขอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.70$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านจะแบ่งปันข้อมูลที่ต้องเป็นประโยชน์ในงานต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$, $SD = 0.74$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความตั้งใจในการทำงาน		
	r	r ² x 100	p
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.327**	10.69	.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.021	0.04	.696
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.057	0.32	.274
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.121*	1.45	.021
โดยรวม	.803**	64.48	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นความตั้งใจในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .803$) คิดเป็นร้อยละ 64.48

สมมติฐานที่ 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าระดับภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพิ่มขึ้นความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .327$) คิดเป็นร้อยละ 10.69

สมมติฐานที่ 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมน้ำตาล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความตั้งใจ ในการทำงาน of พนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม น้ำตาล พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับความตั้งใจใน การทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมน้ำตาล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ถ้าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ คำนึงถึงปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้นความตั้งใจในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .121$) คิดเป็นร้อยละ 1.45

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล จำนวน 2,048 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้

ก) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าที่ของท่านกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และในการทำงานที่มีความกดดันหัวหน้าของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าที่ท่านมีมุมมองในการทำงานว่าทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้และประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือหัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้พนักงานกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ในการทำงานหัวหน้าของท่านมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าของท่านถ่ายทอดความรู้และมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานให้กับพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ง) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าของท่านมีอัธยาศัยดี เป็นมิตรต่อพนักงาน และหัวหน้าของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญและเข้าใจถึงความแตกต่างของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

ข้อมูลระดับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผล ได้ดังนี้

ก) ความตั้งใจในการทำงานด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านรู้และเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข) ความตั้งใจในการทำงานด้านการเอาใจใส่ในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะรับผิดชอบและลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านจะทำการตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อมก่อนเริ่มทำงานทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค) ความตั้งใจในการทำงานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านจะปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือท่านจะหาวิธีการใหม่ๆ มาพัฒนางานเพื่อให้สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ง) ความตั้งใจในการทำงานด้านการประพฤติดุติปฏิบัติตนเหมาะสม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านจะไม่ทำลายทรัพย์สินหรือจงใจให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและชื่อเสียงของบริษัทฯ และท่านจะไม่กระทำการใดๆ อันผิดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานและผิดกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านประพฤติดุติอยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน และท่านแต่งกายและสวมเครื่องแบบในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามข้อปฏิบัติในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

จ) ความตั้งใจในการทำงานด้านการร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือต่อผู้อื่นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านจะแบ่งปันข้อมูลที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ในงานต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลอยู่ในระดับสูง ($r=.803$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p=.000$) คิดเป็นร้อยละ 64.48 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกเกียรติ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่า เมื่อพนักงานรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาให้อุตสาหกรรมน้ำตาลเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม พนักงานจะสามารถรับรู้เป้าหมายในการทำงาน เกิดการยอมรับ เชื่อมมั่น ศรัทธาหัวหน้างาน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดี อุทิศตนและตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ดังนั้น องค์กรโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายพัฒนาบุคลากรควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะหัวหน้างานในด้านภาวะผู้นำ ความเป็นผู้นำ เพื่อให้หัวหน้างานมีความรู้และสามารถนำเครื่องมือไปใช้ในการบริหารทีมงานเพื่อให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐานที่ 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.327$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p=.000$) คิดเป็นร้อยละ 10.69 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน การศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่า เมื่อพนักงานรับรู้พฤติกรรมของหัวหน้างานในเรื่องการมีคุณธรรม จริยธรรม มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ ทำงานเพื่องประโยชน์ส่วนรวมและควบคุมดูแลภาวะทางอารมณ์ได้ จะทำให้พนักงานรับรู้เป้าหมายในการทำงานของตน เอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ประพฤติตนถูกต้องเหมาะสมและให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้น หัวหน้างานต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านทักษะความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารทีมงาน เพื่อให้พนักงานในทีมเห็นถึงเป้าหมายและเกิดตั้งใจในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ($r=.021$) ($p=.696$) คิดเป็นร้อยละ 0.04 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน การศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลจะมีพื้นฐานความรู้และการศึกษาในระดับพื้นฐาน การทำงานส่วนใหญ่ไม่ได้มีความซับซ้อนมากนัก ขั้นตอนการทำงานเป็นแบบเดิมเรียบง่าย การเรียนรู้วิธีการทำงานเกิดจากพี่สอนน้องภายในหน่วยงาน นื่องปฏิบัติและทำตามกันมาเป็นเวลานานจนเกิดเป็นทักษะเฉพาะด้านขึ้นมา การเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและการทำงานแบบใหม่ อาจทำให้พนักงานเป็นจำนวนมากเกิดความวิตกกังวล กลัวการเปลี่ยนแปลง กลัวสิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากความไม่คุ้นเคยหรือความรู้ไม่รู้อย่างนั้น องค์กร โดยฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ควรให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาและให้ความรู้กับกลุ่มหัวหน้างาน โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อให้เข้าถึงความรู้สึกของพนักงาน กระตุ้นให้พนักงานกล้าเปิดรับมุมมองและความรู้ใหม่ รับฟังความคิดหรือความกังวลในใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมและรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องธรรมดา และจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงการฝึกอบรมให้ความรู้ มุมมองและทัศนคติแบบใหม่ๆ กับพนักงานถึงสถานะการแข่งขันและความจำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับปรุงเพื่อยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐานที่ 1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล ($r=.057$) ($p=.274$) คิดเป็นร้อยละ 0.32 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน การศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมน้ำตาลส่วนใหญ่จะมีลักษณะการบริหารงานแบบครอบครัว การทำงานจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ผู้นำ หรือบังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติตาม กระบวนการฝึกอบรมให้ความรู้และถ่ายทอดวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบยังมีอยู่น้อย การสอนงานและการทำงานจะเป็นการทำขั้นตอนง่ายๆ และไม่มีระบบระเบียบมากนัก พนักงานในระดับปฏิบัติการ

ส่วนใหญ่ยังไม่กล้าที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหการทำงานด้วยตนเอง ลักษณะการทำงานแบบรอคำสั่ง ศศิมา (2559) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความจำเป็นของธุรกิจที่ต้องส่งเสริมพนักงานให้มีทักษะนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ มีการพัฒนากลยุทธ์ใหม่ๆ และผลักดันการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน และเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อรับมือกับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาระบบและวิธีการบริหาร การติดตามการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ฝึกการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ แก้ไขปัญหการทำงานด้วยตนเองและพัฒนาการทำงาน พนักงานจะเกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและตั้งใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลอยู่ในระดับต่ำ ($r=.121$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p=.021$) คิดเป็นร้อยละ 1.45 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน การวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท (2560) ที่กล่าวสรุปในงานวิจัยเรื่อง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพล กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ตอนหนึ่งว่า การเสริมอำนาจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับโอกาสจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะการเสริมพลังอำนาจนอกจากช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานแล้ว ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของตน ตลอดจนมีความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น จึงมีกำลังใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและความก้าวหน้าของตน นอกจากนี้มีรายงานวิจัยซึ่งรายงานผลลัพธ์ที่ตามมาของผู้ปฏิบัติงานที่มีพลังอำนาจในการทำงาน คือ ความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน การศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่ได้รับการเอาใจใส่และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน คำนึงถึงความต้องการและเป้าหมายของพนักงาน เคารพและให้เกียรติพนักงาน ส่งเสริมพนักงานได้แสดงความสามารถและก้าวหน้าในการทำงาน จึงทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นทุ่มเทและตั้งใจในการทำงานเพื่อให้เกิดคุณค่าและได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น หัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานเป็น

รายบุคคล คำนึงและใส่ใจในความรู้สึกของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในตัดสินใจ และแสดงความสามารถเพื่อพัฒนาและยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจในการทำงานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรควรให้ความสำคัญในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในงาน เช่น การจัดฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามลักษณะงาน หรือเป็นการสอนงานโดยหัวหน้างานที่มีความรู้ในด้านเทคนิคและวิธีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พนักงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หัวหน้างานควรถ่ายทอดความรู้ มุมมองใหม่ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวเอง และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หัวหน้างานควรเอาใจใส่ต่อพนักงานมากขึ้น มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ และสนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า ด้านอื่น กล่าวคือ พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างดี องค์กรควรให้ความสำคัญในการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเพิ่มมากขึ้น สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่กระตือรือร้นกระฉับกระเฉง ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้พนักงานคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงาน เช่น การประกวดนวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาในงาน รวมถึงการยกย่องเชิดชูผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความใส่ใจขององค์กรต่อพนักงาน ความตั้งใจในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

5.3.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มาเป็นอันดับสอง กล่าวคือ องค์กรควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ใส่ใจในต้องการและความแตกต่างของพนักงาน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมใน

การให้คุณประโยชน์ส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมสร้างความสามัคคี เช่น การจัดกีฬาภายใน การทำกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร รวมไปถึงการที่องค์กรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรร่วมกัน เมื่อพนักงานสามารถรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมการมีตัวตน องค์กรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานมากขึ้น ความตั้งใจในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตัวพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

5.3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงาน เช่น การสื่อสารขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร

5.3.2.3 ควรศึกษาสหสัมพันธ์พหุคูณและสมการถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5.3.2.4 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม พัฒนาผู้นำ ภาวะผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพอันจะมีผลต่อการเพิ่มความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กฤติน โภยวิริยะกุล. (2559). ความตั้งใจการผันตัวเป็นผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพของ
นักพัฒนาซอฟต์แวร์, การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ระบบ
สารสนเทศเพื่อการจัดการ) สาขาวิชาระบบสารสนเทศเพื่อการค้า คณะพาณิชยศาสตร์
และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤติดา กรมเวช. (2558). “ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการ
พัฒนา” HROD JOURNAL, Volume 7 : 87-103.
- เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจ
ในงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีทุนทางจิตวิทยาส่วนบุคคลเป็นตัว
แปรกำกับ, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะกรรมการชำระพจนานุกรม. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2560). ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่
จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพล กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย, ภาควิชาบริหารธุรกิจและ
เศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชุตินันท์ แดงสกล. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร, ปัญหาพิเศษการศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐปาลิน นิลเป้ง ปร.ด. (2560). “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21” วารสารกายพยาบาลและ
การดูแลสุขภาพ ปีที่ 35 ฉบับที่ 1 : 16-19.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดระยอง, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรวิทย์ เอกกุล. (2550). ระเบียบวิธีวิจัย ทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 5
อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- ธุมกร เจดีย์คำ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษากับ
ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นฤมล โยคานุกุล. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา, สารนิพนธ์การศึกษาปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- นิธินาถ วงศ์สวัสดิ์ และ ปวีณา คำพุกกะ. (2557) “ความตั้งใจของผู้ซื้อขายหลักทรัพย์ผ่าน
อินเทอร์เน็ต” วารสารสมาคมนักวิจัย ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 : 56-67.
- นุช สัทธานัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์
สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่) พิมพ์ครั้งที่ 9,
กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พิชญ์สิทธิ์ วงศ์กระจ่าง. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการ
ทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด, การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิษณุ ลิ้มพะสุตร. (2555). พฤติกรรมการตั้งใจเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, การศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2559). [วารสารออนไลน์]. ความสำคัญของการทำงาน. [สืบค้นวันที่
31 มีนาคม 2562] จาก <http://paisarnkr.blogspot.com/2016/03/blog-post.html>
- วิทย์ เทียงบุรณธรรม. (2545). พจนานุกรมไทย-อังกฤษ (ฉบับห้องสมุด) พิมพ์ครั้งที่ 1
จำนวน 5,000 เล่ม. กรุงเทพมหานคร : บริษัทรวมสาส์น (1977) จำกัด.
- วีรชัย โกแวร์. (2558). [วารสารออนไลน์]. ความตั้งใจ. [สืบค้นวันที่ 31 มีนาคม 2562]
จาก http://www.romyenchurch.org/messages/?p=p_183&sName=-3605;-3633;-3657;-3591;-3651;-3592;
- ศศิมา สุขสว่าง. (2559). [วารสารออนไลน์] ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม ความจำเป็น
ของธุรกิจเพื่อการแข่งขัน. [สืบค้นวันที่ 25 พฤษภาคม 2562] จาก
<https://www.sasimasuk.com>

- สินีนาฏ โพธิ์จิตญาโน. (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการ
ความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร,
สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริศา จักรบุญมา. (2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษา
ในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตร.
- โสภณ ภูเก้าล้วน. (2560) [วารสารออนไลน์] วิสัยทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง [สืบค้นวันที่ 25
พฤษภาคม 2562] จาก <https://www.botlc.or.th/item/article/02000065829>
- อนงค์ รุ่งสุข. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาคณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, สนับสนุนงบประมาณ
โดย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2559.
- อาภาภรณ์ พิริยะภักติกิจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการทำงานวิจัยในสถาบัน
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร,
การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรรพรรณ สุขขานี. (2558). ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
บุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับ
เทคโนโลยี, ทุนอุดหนุนจากสำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2558.
- อรอุษา กฤษณะโลม จรรย์รัตนศรี. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้พิพากษาผู้บริหารใน
ศาลชั้นต้นในการบริหารงานบุคคล, ผลงานส่วนบุคคลในหลักสูตร ผู้พิพากษาผู้บริหาร
ในศาลชั้นต้น รุ่นที่ 13 สถาบันพัฒนาข้าราชการตุลาการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความ
ท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน” *E-Journal ฉบับภาษาไทย* สาขา
มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 : 845-860.
- อมราภัสร์ บุญยสิทธิ์เสวต. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรม
การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 16, วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

EIC ธนาคารไทยพาณิชย์ (2562). [วารสารออนไลน์]. **Agricultural Commodity 2019: Sugar**.
 [สืบค้นวันที่ 4 พฤษภาคม 2562] จาก https://www.bluechipthai.com/articles-AGRICULTURAL_COMMODITY_2019__SUGAR-3433
 Pirot (2562). [วารสารออนไลน์]. **การส่งออกน้ำตาลทรายไปจำหน่ายต่างประเทศ**. [สืบค้นวันที่ 4
 พฤษภาคม 2562] จาก <http://www.ocsb.go.th/th/cms/detail.php?ID=10524&System-ModuleKey=cuntry>

ภาษาอังกฤษ

Ajzen, I. (1991). **The Theory of Planned Behavior**, University of Massachusetts at Amherst, USA.

Gaspar, J. M. (1992). **Transformational Leadership: An Integrative Review of the Literature**, Western Michigan University, Kalamazoo Michigan USA.

Keles, H. N. (2016). **The Effect of the Meaningfulness of Work on Job Satisfaction, Job Stress and Intention to Leave**, Bahcesehir University, Besiktas, Istanbul, Turkey.

Nimon, K. and Zigarmi, D. (2015). **Development of the Work Intention Inventory Short-Form**, University of North Texas, Dallas USA.

Palczewski, S. (1999). **A Study of the Relationship between Transformational Leadership and Teacher Attitudes**, Western Michigan University, Kalamazoo Michigan USA.

Sandell, K. (2012). **Transformational Leadership, Engagement, and performance: A new Perspective**, Colorado State University, Fort Collins, Colorado, USA.

Wojtara-Perry, S. (2016). **The Impact of Transformational Leadership Style on the Success of Global Virtual Teams**, Walden University, Columbia, Maryland, USA.

Zigarmi, D. and Nimon, K. (2016) **A Cognitive Approach to Work Intention: The Stuff That Employee Work Passion Is Made of ?**, University of San Diego, Escondido, CA USA.

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล	อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ 1518 ถนนประชากราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร	อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ 1518 ถนนประชากราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
3. ดร.ณัฐพล อัยภูธร	กรรมการผู้จัดการ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลบ้านไร่ จำกัด 794 อาคารไทยรวมทุน ถนนกรุงเกษม แขวงวัด โสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามการรับรู้
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	หัวหน้าของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน	1
2	หัวหน้าของท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน	1
3	หัวหน้าของท่านกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	1
4	หัวหน้าของท่าน กล้าคิด กล้าตัดสินใจในการทำงาน	1
5	หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	1
6	หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม	1
7	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	1
8	ในการทำงานที่มีความกดดันหัวหน้าของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	1
9	หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้พนักงานกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่	1
10	หัวหน้าของท่านมีมุมมองในการทำงานว่างานทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้และประสบความสำเร็จ	1
11	ในการทำงานหัวหน้าของท่านสื่อสารพูดคุยและมอบ หมายงานต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	0.67
12	ในการทำงานหัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	1
13	หัวหน้างานของท่านไว้วางใจ เชื่อมั่นความสามารถ ในการทำงาน of พนักงาน	1
14	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้พนักงานใช้ความคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน	1
15	หัวหน้าของท่านไว้วางใจให้พนักงานแก้ไขในการทำงานด้วยตนเอง	0.67
16	หัวหน้าของท่านถ่ายทอดความรู้และมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานให้กับพนักงาน	1
17	ในการทำงานหัวหน้างานของท่านมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล	1

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
18	หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการทำงาน	1
19	หัวหน้าของท่านมีอริยาสัคดี เป็นมิตรต่อพนักงาน	1
20	หัวหน้าของท่านเอาใจใส่และคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของพนักงาน	0.67
21	หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญและเข้าใจถึงความแตกต่างของพนักงาน	1
22	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงาน	1
23	หัวหน้าของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	1
24	หัวหน้าของท่านให้ความเคารพต่อการตัดสินใจในการทำงานของพนักงาน	1
25	หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	1

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความตั้งใจในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน	1
2	งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	1
3	ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด	1
4	เมื่อได้รับมอบหมายงานก่อนลงมือปฏิบัติ ท่านจะวางแผนงานอย่างเป็นระบบทุกครั้ง	1
5	ท่านรู้และเข้าใจวิธีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1
6	ท่านรู้และเข้าใจถึงระบบการทำงานอย่างชัดเจน	1
7	ท่านรู้และเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
8	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรับผิดชอบและลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	1
9	ท่านทำการตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อมก่อนเริ่มทำงานทุกครั้ง	1
10	ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย	1
11	ในการทำงานทุกครั้ง ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาในภายหลัง	1
12	ในการทำงานทุกครั้งท่านจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	1
13	ท่านจะปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ	1
14	การปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ มาตรฐานตรงตามความต้องการและวัตถุประสงค์ในการทำงาน	0.67
15	งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถทำเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเป็นประจำ	1
16	ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1
17	ท่านจะหาวิธีการใหม่ๆ มาพัฒนางานเพื่อให้สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงาน	1
18	ท่านประพฤติตนอยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน	1
19	ท่านแต่งกายและสวมเครื่องแบบในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามข้อปฏิบัติในการทำงาน	1
20	ท่านสื่อสารพูดคุยในการทำงานอย่างเป็นมิตรและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1
21	ท่านพร้อมให้บริการกับผู้มาติดต่องานด้วยความเต็มใจ	1
22	ท่านจะไม่เปิดเผยข้อมูลอันเป็นความลับทางธุรกิจ ข้อมูลลับเฉพาะส่วนบุคคลต่อผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง	1
23	ท่านจะไม่ทำลายทรัพย์สินหรือจงใจให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและชื่อเสียงของบริษัทฯ	1
24	ท่านจะไม่กระทำการใดๆ อันผิดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และไม่ผิดกฎหมาย	1

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
25	ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่แม้ไม่ได้ถูกร้องขอ	1
26	ท่านยินดีเข้าร่วมกับกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ในส่วนร่วม	1
27	ท่านจะแบ่งปันข้อมูลที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ในงานต่อเพื่อนร่วมงาน	1
28	ท่านพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อเพื่อนร่วมงาน	1
29	ท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือต่อผู้อื่นในการทำงานอย่างเต็มที่	1

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if
Item Deleted ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	หัวหน้าของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและ จริยธรรมในการทำงาน	0.248	0.936
2	หัวหน้าของท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน	0.364	0.932
3	หัวหน้าของท่านกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้ เป้าหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	0.391	0.932
4	หัวหน้าของท่าน กล้าคิด กล้าตัดสินใจในการทำงาน	0.221	0.936
5	หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานให้ดีขึ้น อย่างสม่ำเสมอ	0.450	0.931
6	หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม	0.588	0.929
7	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วม ตัดสินใจในการทำงาน	0.731	0.927
8	ในการทำงานที่มีความกดดันหัวหน้าของท่านสามารถ ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	0.587	0.929
9	หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ พนักงานกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่	0.764	0.926
10	หัวหน้าของท่านมีมุมมองในการทำงานว่างานทุกสิ่ง สามารถเป็นไปได้และประสบความสำเร็จ	0.558	0.930
11	ในการทำงานหัวหน้าของท่านสื่อสารพูดคุยและมอบ หมายงานต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	0.741	0.927

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
12	ในการทำงานหัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	0.710	0.927
13	หัวหน้างานของท่านไว้วางใจ เชื้อมนความสามารถ ในการทำงานของท่าน	0.479	0.931
14	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้พนักงานใช้ความคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน	0.821	0.926
15	หัวหน้าของท่านไว้วางใจให้พนักงานแก้ไขในการทำงานด้วยตนเอง	0.362	0.932
16	หัวหน้าของท่านถ่ายทอดความรู้และมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานให้กับพนักงาน	0.623	0.928
17	ในการทำงานหัวหน้างานของท่านมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล	0.707	0.927
18	หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการทำงาน	0.628	0.928
19	หัวหน้าของท่านมีอธยาศัยดี เป็นมิตรต่อพนักงาน	0.614	0.928
20	หัวหน้าของท่านเอาใจใส่และคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของพนักงาน	0.660	0.928
21	หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญและเข้าใจถึงความแตกต่างของพนักงาน	0.718	0.927
22	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงาน	0.783	0.926
23	หัวหน้าของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	0.640	0.928
24	หัวหน้าของท่านให้ความเคารพต่อการตัดสินใจในการทำงานของพนักงาน	0.759	0.926

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
25	หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	0.486	0.930

ความตั้งใจในการทำงาน

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความตั้งใจในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ท่านรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน	0.535	0.925
2	งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	0.456	0.926
3	ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด	0.426	0.927
4	เมื่อได้รับมอบหมายงานก่อนลงมือปฏิบัติ ท่านจะวางแผนงานอย่างเป็นระบบทุกครั้ง	0.595	0.924
5	ท่านรู้และเข้าใจวิธีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	0.483	0.925
6	ท่านรู้และเข้าใจถึงระบบการทำงานอย่างชัดเจน	0.632	0.923
7	ท่านรู้และเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	0.531	0.925
8	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรับผิดชอบและลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	0.521	0.925
9	ท่านทำการตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้พร้อมก่อนเริ่มทำงานทุกครั้ง	0.580	0.924

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
10	ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย	0.567	0.924
11	ในการทำงานทุกครั้ง ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาในภายหลัง	0.718	0.922
12	ในการทำงานทุกครั้งท่านจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	0.630	0.923
13	ท่านจะปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ	0.613	0.923
14	การปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ มาตรฐานตรงตามความต้องการและวัตถุประสงค์ในการทำงาน	0.499	0.925
15	งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถทำเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเป็นประจำ	0.549	0.924
16	ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	0.603	0.924
17	ท่านจะหาวิธีการใหม่ๆ มาพัฒนางานเพื่อให้สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงาน	0.650	0.923
18	ท่านประพฤติตนอยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน	0.539	0.925
19	ท่านแต่งกายและสวมเครื่องแบบในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามข้อปฏิบัติในการทำงาน	0.385	0.927
20	ท่านสื่อสารพูดคุยในการทำงานอย่างเป็นมิตรและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	0.572	0.924
21	ท่านพร้อมให้บริการกับผู้มาติดต่องานด้วยความเต็มใจ	0.527	0.925
22	ท่านจะไม่เปิดเผยข้อมูลอันเป็นความลับทางธุรกิจ ข้อมูลลับเฉพาะส่วนบุคคล ต่อผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง	0.397	0.926
23	ท่านจะไม่ทำลายทรัพย์สินหรือจงใจให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและชื่อเสียงของบริษัทฯ	0.281	0.927

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
24	ท่านจะไม่กระทำการใดๆ อันผิดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และไม่ผิดกฎหมาย	0.403	0.926
25	ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่แม้ไม่ได้ถูกร้องขอ	0.557	0.924
26	ท่านยินดีเข้าร่วมกับกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ในส่วนตัว	0.490	0.925
27	ท่านจะแบ่งปันข้อมูลที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ในงานต่อเพื่อนร่วมงาน	0.593	0.924
28	ท่านพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อเพื่อนร่วมงาน	0.595	0.924
29	ท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือต่อผู้อื่นในการทำงานอย่างเต็มที่	0.529	0.925

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายธีรศักดิ์ โรจนศิลาไชย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล” โดยมี อาจารย์ ดร. นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาหัวหน้างานและพนักงานในองค์กรต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน	จำนวน 25 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน	จำนวน 29 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อให้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้น และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยคุณในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายธีรศักดิ์ โรจนศิลาไชย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถาม

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน 25 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน	จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 – 39 ปี
☐ 40 – 49 ปี ☐ มากกว่า 49 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษา
☐ อาชีวศึกษา ☐ อุดมศึกษา

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 15,001 บาท ☐ 15,001 – 30,000 บาท
☐ 30,001 – 45,000 บาท ☐ 45,001 – 60,000 บาท
☐ มากกว่า 60,000 บาท

5. ลักษณะระดับของตำแหน่งงาน

☐ ระดับปฏิบัติการ (ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา)
☐ ระดับหัวหน้างาน (มีผู้ได้บังคับบัญชา)

6. อายุการทำงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 2 ปี ☐ 3 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. หัวหน้าของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน					
2. หัวหน้าของท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน					
3. หัวหน้าของท่านกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
4. หัวหน้าของท่าน กล้าคิด กล้าตัดสินใจในการทำงาน					
5. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
6. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม					
7. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน					
8. ในการทำงานที่มีความกดดันหัวหน้าของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม					
9. หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้พนักงานกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่					
10. หัวหน้าของท่านมีมุมมองในการทำงานว่างานทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้และประสบความสำเร็จ					
11. ในการทำงานหัวหน้าของท่านสื่อสารพูดคุยและมอบ หมายงานต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. ในการทำงานหัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					
13. หัวหน้างานของท่านไว้วางใจเชื่อมั่นความสามารถ ในการทำงานของพนักงาน					
14. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้พนักงานใช้ความคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน					
15. หัวหน้างานของท่านไว้วางใจให้พนักงานแก้ไขในการทำงานด้วยตนเอง					
16. หัวหน้างานของท่านถ่ายทอดความรู้และมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานให้กับพนักงาน					
17. ในการทำงานหัวหน้างานของท่านมีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล					
18. หัวหน้างานของท่านส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการทำงาน					
19. หัวหน้างานของท่านมีอัธยาศัยดี เป็นมิตรต่อพนักงาน					
20. หัวหน้างานของท่านเอาใจใส่และคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของพนักงาน					
21. หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญและเข้าใจถึงความแตกต่างของพนักงาน					
22. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงาน					
23. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม					
24. หัวหน้างานของท่านให้ความเคารพต่อการตัดสินใจในการทำงานของพนักงาน					
25. หัวหน้างานของท่านส่งเสริมให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน					
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายท่านรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน					
3. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด					
4. เมื่อได้รับมอบหมายงานก่อนลงมือปฏิบัติ ท่านจะวางแผนงานอย่างเป็นระบบทุกครั้ง					
5. ท่านรู้และเข้าใจวิธีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ท่านรู้และเข้าใจถึงระบบการทำงานอย่างชัดเจน					
7. ท่านรู้และเข้าใจถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
8. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะรับผิดชอบและลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
9. ท่านทำการตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อมก่อนเริ่มทำงานทุกครั้ง					
10. ท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย					
11. ในการทำงานทุกครั้ง ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาในภายหลัง					
12. ในการทำงานทุกครั้งท่านจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ท่านจะปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ					
14. การปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ มาตรฐานตรงตามความต้องการและวัตถุประสงค์ในการทำงาน					
15. งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถทำเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเป็นประจำ					
16. ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
17. ท่านจะหาวิธีการใหม่ๆ มาพัฒนางานเพื่อให้สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงาน					
18. ท่านประพฤติตนอยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน					
19. ท่านแต่งกายและสวมเครื่องแบบในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามข้อปฏิบัติในการทำงาน					
20. ท่านสื่อสารพูดคุยในการทำงานอย่างเป็นมิตรและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
21. ท่านพร้อมให้บริการกับผู้มาติดต่องานด้วยความเต็มใจ					
22. ท่านจะไม่เปิดเผยข้อมูลอันเป็นความลับทางธุรกิจ ข้อมูลลับเฉพาะส่วนบุคคล ต่อผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง					
23. ท่านจะไม่ทำลายทรัพย์สินหรือจงใจให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและชื่อเสียงของบริษัทฯ					
24. ท่านจะไม่กระทำการใดๆ อันผิดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และไม่ผิดกฎหมาย					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่แม้ไม่ได้ถูกร้องขอ					
26. ท่านยินดีเข้าร่วมกับกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ในส่วนร่วม					
27. ท่านจะแบ่งปันข้อมูลที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ในงานต่อเพื่อนร่วมงาน					
28. ท่านพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อเพื่อนร่วมงาน					
29. ท่านสนับสนุนและให้ความร่วมมือต่อผู้อื่นในการทำงานอย่างเต็มที่					

ขอขอบคุณสำหรับการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจนเสร็จ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : ชีรศักดิ์ โรจนศิลาไชย
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการทำงาน
 ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาล
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปีการศึกษา 2547

ประวัติการทำงาน ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาระบบงาน บริษัท อุตสาหกรรม
 น้ำตาลบ้านไร่ จำกัด ปี พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน