

ภาวะผู้นำองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สรรพวีทา อัญญัญญโยธิน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษา ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัด กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขต จังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด และมี มาตรฐานวัดแบบ Likert Scale (5 ระดับ) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance ANOVA : F-Test) และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับ และความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลในทางบวกต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัด กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This research is an exploratory study with the following objectives (1) To investigate demographic factors influencing job satisfaction among employees of private companies in the Bangkok Area. (2) To examine the influence of leadership qualities on the job satisfaction of employees in private companies in the Bangkok Area. (3) To assess the job satisfaction of employees in private companies in the Bangkok Area. The study utilized a sample of 400 employees from private companies in the Bangkok Area. Data was collected using a closed-ended questionnaire with Likert scale measurements (5 levels). Statistical analyses included frequency distributions, percentages, means, standard deviations, one-way analysis of variance (ANOVA: F-Test), and multiple regression analysis.

The research findings indicate that gender, age, average monthly income, and work experience have a significant impact on job satisfaction in terms of job success, recognition, and career advancement. Furthermore, when comparing the relationship between leadership qualities and the job satisfaction of employees in private companies in the Bangkok Metropolitan Area, it was found that leadership qualities positively influence employee job satisfaction.

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไปทั่วโลกซึ่งทำให้เกิดผลกระทบทั้งเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินธุรกิจให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่ทันได้คาดคิดมาก่อน ภาวะผู้นำขององค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ภาวะผู้นำอาจมีความเชื่อมั่นและความมั่นใจในวิธีการทำงานกับเหตุการณ์แบบปกติ แต่หลังจากเกิดเหตุการณ์โรคโควิด-19 ภาวะผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงในองค์กร ต้องสามารถปรับตัวเร็วขึ้น ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว สามารถนำองค์กรผ่านสถานการณ์ที่ท้าทายไปได้จากการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงาน มีความสามารถในการทำนายและวางแผนเพื่อจัดการกับสถานการณ์และภัยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การเตรียมความพร้อมและการวางแผนที่ดีจะช่วยลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ต้องสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีให้กับคนในองค์กร ให้การสนับสนุนและพัฒนาพนักงานเพื่อให้พร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ การพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยองค์กรประสบความสำเร็จในช่วงนี้ ส่งเสริมนโยบายและวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมในองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ภาวะผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วสามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานได้ หากภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีคุณภาพก็สามารถสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจมากขึ้น หรือยังคงความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้นำองค์กรได้ ดังนั้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและการเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความพึงพอใจ หากผู้นำไม่สามารถสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเหตุผลและวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง หรือไม่สามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนพนักงานในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อาจทำให้ความพึงพอใจของพนักงานลดลง และสร้างความไม่พอใจและความไม่มุ่งมั่นในการทำงานได้ นอกจากนี้การจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่เหมาะสมหรือการไม่มีการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงานก็อาจส่งผลเสียต่อความพึงพอใจได้เช่นกัน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการมีความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรและสามารถส่งผลกระทบต่อสถานะและประสิทธิภาพในที่ทำงานได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาปัจจัยในประเด็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนหลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานของการวิจัย

- สมมุติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 2: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,435,756 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ณ มีนาคม 2566) ด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีของเบอร์น (Burn, 1978) อธิบายการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการซึ่งผู้นำเข้าไปมีอิทธิพลต่อผู้ตามและส่งผลให้ผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ยกระดับความตระหนักรู้ แรงจูงใจและจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ได้นำเสนอภาวะผู้นำออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างที่ใช้การแลกเปลี่ยนโดยใช้รางวัลเป็นเครื่องมือในการชักจูง ต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนซึ่งกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติ ที่ต้องการโดยการที่ผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ รวมถึงการกระตุ้นทางด้านความคิด อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำจะยกระดับความประพฤติ ความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อกัน อำนาจของผู้นำนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเกิดการไม่พอใจต่อสภาพเดิม เมื่อผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติสร้างจิตสำนึก จนผู้ตามเกิดความต้องการที่สูงขึ้น จึงดำเนินการการเปลี่ยนแปลงสภาพผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดหมายที่สูงขึ้น

สรุปทฤษฎีของเบอร์นความสำคัญของบทบาทและการกระทำของผู้นำในกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ทฤษฎีนี้มีสำคัญอย่างมากในการเข้าใจว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการช่วยเน้นให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมและรับสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลง ด้วยพฤติกรรม โดยการสร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างการสื่อสารกับสมาชิกในองค์กรด้วยการรับฟัง นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีส่วนในการสร้างความรับผิดชอบร่วมกันให้กับทุกคนในองค์กร

ทฤษฎีของคูซส์และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1987) ได้อธิบายว่าการเป็นผู้นำนั้นเป็นกระบวนการที่สามารถสอนได้ ด้วยการที่ผู้นำจะได้รับอิทธิพลจากผู้อื่น เพื่อนร่วมงาน ซึ่งความเป็นผู้นำนั้นจะได้อาจมาจากความเชื่อที่มั่นคง ความเต็มใจจะแสดงออกซึ่งวัตถุประสงค์ โดยแสดงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตน 5 ด้าน

1. มีความท้าทายต่อกระบวนการ (Challenging the process) เป็นการกระตุ้น ให้กำลังใจให้ผู้ตามให้วิธีการ ความคิด การแก้ปัญหา หรือปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงาน
2. สร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a shared vision) สร้างวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง แรงบันดาลใจแก่ผู้ตามภายใต้วิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. เพิ่มวิสัยทัศน์ในการทำงานให้กับผู้อื่น (Enabling others to act) เป็นการที่ผู้นำชักจูงผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุน ด้วยการกระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สร้างทีมในการทำงาน มีการมอบอำนาจให้ผู้ตามเพื่อรับผิดชอบงานบางอย่าง
4. สร้างต้นแบบนำทาง (Modeling the way) ผู้นำต้องวางตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่าง เพื่อสร้างความไว้วางใจ การได้รับความเคารพนับถือ
5. ส่งเสริมกำลังใจ (Encouraging the heart) ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจ ร่วมไปถึงความเชื่อมั่นให้กับผู้ตาม เพื่อเกิดความสำเร็จ

สรุปทฤษฎีของทฤษฎีของคูซส์และพอสเนอร์จะมุ่งเน้นความสำคัญของการเป็นตัวอย่าง ในการกระทำและคุณลักษณะที่สามารถกระตุ้น สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ยังสร้างวิสัยทัศน์รวมกับการสร้างความผูกพันในทีมงาน ทั้งนี้เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในที่สุด

ทฤษฎีของเบสและอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994 ; อ้างถึงในสัมมา ธรนิตย์, 2553 : 93-95) ได้นำเสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 ซึ่งแสดงให้เห็นภาวะผู้นำ 3 ลักษณะดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำมีอิทธิพลต่อร่วมงานหรือผู้ตามโดยพยายามเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถ ศักยภาพให้มากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง ผู้นำนั้นประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะได้รับการยกย่อง เคารพนับถือศรัทธา การไว้วางใจว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ สร้างการจูงใจ โดยการสร้างทัศนคติในแง่บวกผู้นำจะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation : IS) หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้สร้างความตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และดำเนินการหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มุมมองใหม่

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้ที่ดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม ให้ความสำคัญทำให้ผู้ตามรู้สึกถึงคุณค่า

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลปฏิบัติงานของผู้ตาม โดยการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ จูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจะมีส่วนช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายมีการให้รางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ผู้นำมีพฤติกรรมที่ไม่ปรับเปลี่ยนอะไรในองค์กร ปล่อยตามสภาพ ไม่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมาย ไม่มีความรับผิดชอบผลักภาระให้ผู้ตาม ไม่ตัดสินใจ

สรุปทฤษฎีของเบสและอโวลีโอ ให้ความสำคัญของการผสมผสานพฤติกรรมและคุณลักษณะในทางบวกเพื่อสร้างผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตในบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสมบูรณ์ โดยผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจเป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงานทำให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำยังจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตามในทุกสถานการณ์ สร้างการสนับสนุนและบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีความยืดหยุ่นรวมไปถึงการเอาใจใส่ผู้ตามเพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Need Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 121) เป็นแนวทางจิตวิทยาที่นำเสนอว่า มนุษย์จะถูกกระตุ้นให้เติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้นก่อน ถึงจะพัฒนาความต้องการนี้ออกไปจากด้านล่างสู่ด้านบน ซึ่งจะมีความต้องการด้านต่างๆ ดังนี้

ขั้นแรก ความต้องการทางกายภาพ (Psychological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อที่มนุษย์จะได้ดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ และเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

ขั้นที่สอง ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) สามารถที่จะรับรู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นได้ ต้องการความปลอดภัยในการดำรงชีวิต มีความมั่นคง และความแน่นอนในชีวิต ความต้องการในลำดับนี้มีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากมนุษย์อยากที่จะควบคุมและดูแลสิ่งต่างๆ ในชีวิต

ขั้นที่สาม ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) มนุษย์ต้องการความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับความรัก หรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการลำดับขั้นนี้เป็นความต้องการที่เกิดจากอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) โดยความสัมพันธ์เหล่านี้จะเกิดจากการกระตุ้นให้มีพฤติกรรมต่างๆ ตามมา

ขั้นที่สี่ ความต้องการด้านความเคารพ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการในด้านอื่นๆ ได้รับการตอบสนองไปแล้ว ระดับความต้องการนี้สามารถแบ่งออกเป็นความต้องการที่จะเป็นใครสักคนหรือมีความภูมิใจ เกิดความชำนาญในทักษะต่างๆ และความต้องการที่จะได้รับการเคารพจากผู้อื่นรวมถึงการมีชื่อเสียง ศักดิ์ศรี หรืออำนาจ

ขั้นที่ห้า ความต้องการที่จะเข้าใจในตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) เป็นสิ่งที่ยู่สูงสุดในห้าลำดับขั้น เป็นการตระหนักในความสามารถของคนๆ หนึ่ง การบรรลุเป้าหมายในชีวิต

สรุป ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ ของมาสโลว์ระบุถึงลำดับและลักษณะของความต้องการที่มนุษย์มีในชีวิตและการเปลี่ยนแปลงของความต้องการเหล่านี้ เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและความสุขของบุคคลในชีวิตประจำวัน ด้วยการตระหนักถึงลำดับนี้สามารถช่วยให้เราเข้าใจความต้องการของตนเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้นและจัดการกับความต้องการนี้ให้เหมาะสมและมีความสุขในชีวิตทั้งทางกายภาพและจิตใจ

ทฤษฎีความต้องการ ERG (The ERG Theory)

เอลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1969) นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับตามผลการวิจัยของเขา โดยการจัดกลุ่มความต้องการใหม่ซึ่งทำให้เหลือเพียง 3 แบบดังนี้

แบบที่หนึ่ง ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs: E) เป็นความต้องการในการเอาตัวรอดและดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร เสื้อผ้า ยา ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยในการใช้ชีวิต เป็นต้น เหมือนความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัยเหมือนทฤษฎีของมาสโลว์

แบบที่สอง ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เช่น ความรักจากเพื่อน เพื่อร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง การได้รับการยกย่องนับถือ รวมถึงความสำเร็จที่นำไปสู่การให้ความเคารพตนเอง ซึ่งเหมือนกับความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการด้านความเคารพในส่วนของความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เหมือนทฤษฎีของมาสโลว์

แบบที่สาม ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs: G) ความต้องการในการเติบโตหรือก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและการได้รับการเคารพนับถือ พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการด้านความเคารพและความต้องการที่จะเข้าใจในตนเองอย่างแท้จริงเหมือนทฤษฎีของมาสโลว์

สรุป ทฤษฎีความต้องการ ERG (The ERG Theory) มุ่งเน้นว่าถ้าความต้องการในระดับเปลี่ยนแปลงและมีการซ้อนทับกันได้อาจจะเกิดขึ้นในคราวเดียวกันก็ได้ ซึ่งทำให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การทราบถึงความต้องการแต่ละระดับและการสนับสนุนการพึงพอใจในระดับนั้นๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการและส่งเสริมผลงานและความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Two Factor Theory)

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1956) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานโดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดจากการทำงานโดยตรง ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่จะได้รับ การยอมรับนับถือ และการมีส่วนร่วมกับการทำงานที่เป็นต้น ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นและจูงใจให้คนทำงานสร้างความรู้สึกรับรู้ถึงความสำเร็จ

2. ปัจจัยด้านค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง บางครั้งอาจจะถูกเรียกว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการทำงานขององค์กร พฤติกรรมของหัวหน้า ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน เป็นต้น

สรุป ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก ให้ความสำคัญของการมีปัจจัยทั้งสองด้านเพื่อให้เกิดการสร้างการทำงานที่มีความพึงพอใจและมีผลสำหรับผู้ตาม สร้างความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้คนรู้สึกว่าการที่เขาทำมีความสำคัญและมีคุณค่า สำหรับปัจจัยด้านค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสนับสนุนและความเข้าใจในสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านค้ำจุนมักเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรและส่งผลให้รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและการความเข้าใจจากบริษัทหรือผู้บริหาร บรรยากาศที่ดีและการสนับสนุนที่เหมาะสมมักทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมุ่ง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันนั้น ภาพรวมโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีคุณวุฒิที่ ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสบการณ์ที่แตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับแรงจูงใจนั้นแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมารุสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ผลประโยชน์ทาง อุดมคติ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ความดึงดูดใจทางสังคม สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ระดับ ปานกลางในลักษณะคล้ายตามกัน

สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์ (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความ ผูกพันองค์กร และความพึงพอใจของงาน ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กร ชุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย ผลวิจัยพบว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจของงาน มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กร

ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเมื่อรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความหมายต่อตนเองและต่อองค์กร เพราะตอบสนองในเชิงรายได้ สังคม และจิตใจ ความรู้สึกทางบวกที่มีต่องานส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ในขณะที่เดียวกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ นอกจากนี้ความตั้งใจลาออกขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจ หากรู้สึกพอใจกับงานที่ทำน้อยลงก็จะส่งผลให้มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานผ่านความผูกพันขององค์กร

ณัฐพร แอบไชสง (2558) ได้ศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาระดับการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากผู้นำโรงแรมมีวิสัยทัศน์สมัยใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น เมื่อเกิดปัญหาจะหาทางออกที่ดีที่สุดด้วยการระดมความคิดเห็นร่วมกันจึงทำให้เกิดการยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจ และรับรู้ได้ถึงลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาของตน เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พนักงานโรงแรมมีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูงสุด ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านปัจเจกบุคคล มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน พบว่าพนักงานโรงแรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความภูมิใจในงานตนรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ซึ่งความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีคะแนนสูงที่สุด ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านรายได้ตามลำดับ สำหรับการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับสูง เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรายด้านนั้นซึ่งได้แก่ ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมที่มีสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ธีรพงศ์ ฉุนกล้า (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลปฏิบัติงานผ่านแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรมเหล็ก จังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ระดับปฏิบัติภาวะผู้นำพบว่าโดยภาพรวมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือด้านเป็นแบบอย่าง ด้านมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 400 คน

ประชากรวิจัยโดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร จากสูตรของ Taro Yamane (1973, p.125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน (ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกคำตอบ (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคล ด้านกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทุกสถานการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นแบบอย่างและตัวอย่างที่ดี

ส่วนที่ 3 การวัดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ผู้วิจัยจะกำหนดค่าคะแนนที่ใช้ในการวัดระดับทุกข้อคำถาม สำหรับส่วนนี้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale)

การพิจารณาวัดระดับของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยแบ่งระดับคะแนนจากข้อคำถามออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับสูง ระดับ

ปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยใช้สูตรการแบ่งช่วงของคะแนนโดยการหาอันตรภาคชั้น โดยเกณฑ์วัดระดับคะแนน 0.8

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายระดับค่าเฉลี่ยระดับคะแนนแบบสอบถาม ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานโดยการใช่คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นเกณฑ์ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form โดยสุ่มเก็บตัวอย่าง ทั้งนี้มีการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างก่อนตอบแบบสอบถามด้วยคำถามคัดกรอง เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน (ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร)

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 การวัดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับงานวิจัยนี้ได้นำเสนอสถิติพรรณนามาใช้เพื่ออธิบาย โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ในการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้เป็นปัจจัยตัวเดียวกัน เพื่อให้สื่อความหมายตัวแปรได้อย่างครอบคลุม

2. การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยทดสอบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างหรือไม่

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.72) และเมื่อจำแนกพิจารณารายด้านพบว่าความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ตามลำดับดังนี้ ด้านการได้รับความยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วผลการวิจัยอยู่ในระดับมาเช่นเดียวกัน และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2. ผลศึกษาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบด้วยวิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครได้ถึงร้อยละ 67 และเมื่อนำมาพิจารณารายด้านแล้ว ทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยในการศึกษาภาวะผู้นำองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับความยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้หากพิจารณาแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานลักษณะเพศชายและหญิงกับเพศทางเลือกมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน อายุที่ต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันกับทุกด้านและทุกช่วงอายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลกับด้านความสำเร็จในการทำงาน ระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทกับปริญญาเอก ที่แตกต่างกัน และการได้รับความยอมรับ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และปริญญาตรีกับปริญญาเอก รายได้

ต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับ และความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท กับรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทปีขึ้นไป มีผลระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกันในทุกด้าน สำหรับประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันส่งผลระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับ โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 2 – 3 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี มีผลระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกันในทุกด้าน

2. ผลศึกษาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อนำมาทำการทดสอบแล้วพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครได้ถึงร้อยละ 67 และนำมาพิจารณารายด้าน ทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านสร้างแรงบันดาลใจ (Bata = 0.377) ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด ด้านกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทุกสถานการณ์ (Bata = 0.226) ด้านการเป็นแบบอย่างและตัวอย่างที่ดี (Bata = 0.178) และด้านความเข้าใจลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคล (Bata = 0.113) น้อยที่สุดตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่ามีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชน มีความคิดเห็นเรื่อง ภาวะผู้นำต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ผู้บริหารองค์กรยังควรพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างเชื่อมั่น ความเคารพนับถือ และความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเพิ่มขึ้น

2. นักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องด้านงานวิจัยสามารถ นำผลงานวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนดำเนินการวิจัยได้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ เพิ่มเติม กับในด้านความผูกพันของพนักงาน คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ฯลฯ ซึ่งอาจส่งผลการวิจัยแตกต่างจากงานครั้งนี้

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เพื่อแนวทางการศึกษาที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

- จันทน์พร จันทน์มิ่ง, ธีรวิฑูรย์ ธาดาตันติโชค และณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง. (2564). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ จังหวัดสุพรรณบุรี. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธีรชาติ คงสมัย (2565). ผลของภาวะผู้นำของหัวหน้าที่มีต่อความพึงพอใจในงานและผลปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในพื้นที่สวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ จังหวัดชลบุรี สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีประภา ภาคีอรุณ (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการจกทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อาทิตย์ จันทะรังศรี (2563). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาล ในจังหวัดขอนแก่น วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัศวิน อินตา (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อดิเทพ เส็งสาย (2565) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, Bernard M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectation. New York: The Free pass.
- <https://www.gotoknow.org/posts/645277> ค้นคว้าเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2566
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0149206396900495> ค้นคว้าเมื่อ 22 กันยายน 2566
- <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/job-satisfaction> ค้นคว้าเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2566
- <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/job-satisfaction> ค้นคว้าเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2566
- http://mslib.kku.ac.th/elib/multim/books/Marketing2556/SARINPRAPA%20PUNCHAI/09_ch4.pdf ค้นคว้าเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2566