

AWARENESS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF THE EMPLOYEES OF A LARGE-CONSTRUCTION-MATERIAL SUPPLIER IN BANG KRUI DISTRICT, NONTABURI PROVINCE

Punika Manorom^{1*}, Thanyanan Boonyoo²

^{1*,2} Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University, Bangkok 10160, Thailand

ABSTRACT

This research aimed to study (1) the comparison of the work efficiency of the employees by personal factors; and (2) a relation between the awareness of transformational leadership and the work efficiency of the employees of a large-construction-material supplier in Bang Krui District, Nonthaburi Province. A sample group used in this research is consisted of 201 employees of a large-construction-material supplier in Bang Krui District, Nonthaburi Province. The research instrument is a questionnaire, and the statistics used for data analysis include percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and analysis of variance. The research revealed the following outcomes: (1) As a result of comparing the work efficiency of the employees, it was found that the level of the work efficiency of the employees differed according to the factor of their educational level (the level of statistical significance was 0.05). Meanwhile, the level of the work efficiency of the employees also differed according to the factors of gender, age, average monthly income, and the length of service; and (2) the awareness of transformational leadership was related to the work efficiency of the employees (the level of statistical significance was 0.01).

ARTICLE INFO

Article history:

Received 5 November 2020

Accepted 27 January 2021

Available online

15 June 2021

Keyword:

awareness of transformational leadership (การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง), work efficiency (ประสิทธิภาพในการทำงาน), large-construction-material supplier in Bang Krui District, Nonthaburi Province (ธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี)

^{1*,2} Author e-Mail address: karnsinee31832@hotmail.com, thanyanan7@gmail.com

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

บุณิกา มโนรมย์¹, รัชนันท์ บุญอยู่²

^{1,2} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, กรุงเทพมหานคร 10160,
ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน
201 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่า
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1)
เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัย
ด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน
มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และ (2) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม
วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยีได้ส่งผล
กระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินธุรกิจ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่พัฒนาแล้วและ
ประเทศที่กำลังพัฒนาที่พยายามก้าวไปข้างหน้า
เพื่อไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจและเป้าหมายใน
การมุ่งเน้นสร้างโอกาสในการจ้างงาน สร้าง
นวัตกรรม และส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน โดย
การจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและ
เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วที่ต้องอาศัยการพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเติบโตทางการเงิน
เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศให้
สามารถแข่งขันและอยู่รอดภายใต้สภาวะทางการ
แข่งขันที่สูงได้ (Manzoor et al., 2019) ตลอดจน

มีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
ทั้งด้านบวกและด้านลบที่จะเป็นประโยชน์ต่อการ
กำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ในการจัดการและการ
พัฒนาองค์การธุรกิจที่เป็นธุรกิจต้นน้ำได้อย่าง
ยั่งยืน (Cavazotte, Moreno & Bernardo, 2013)
และนอกจากนี้แล้วในปี 2558 ที่ผ่านมามีได้เกิด
ความท้าทายของธุรกิจในแต่ละต่าง ๆ รวมถึงธุรกิจ
ขายวัสดุก่อสร้างที่ได้เผชิญมรสุมทั้งจากเศรษฐกิจ
โลกและเศรษฐกิจไทย แต่ด้วยนโยบายกระตุ้น
เศรษฐกิจของภาครัฐตั้งแต่ปลายปี 2558 ที่ผ่านมามี
ก็น่าจะมีผลให้กลุ่มผู้ประกอบการมีความเชื่อมั่นมากขึ้น
และ คาดว่าจะส่งผลให้ผู้ประกอบการ
อสังหาริมทรัพย์กลับมาลงทุนในโครงการใหม่มาก
ขึ้นเช่นกัน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2559)

ธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างที่ถือเป็นธุรกิจต้นน้ำของธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งได้รับปัจจัยเชิงบวกส่งผลให้ธุรกิจเกิดการขยายตัวและพัฒนาการบริการลูกค้า รวมทั้งการร่วมมือเป็นคู่ค้าทางธุรกิจที่ช่วยขยายฐานลูกค้าและส่งผลให้ธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างเติบโตได้อย่างแข็งแกร่ง สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคพร้อมกับผลักดันเศรษฐกิจในระดับ ประเทศให้ดีขึ้น (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) และจากการสำรวจของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในปี 2557-2560 พบว่า รายได้รวมของธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างลดลงในช่วงปี 2558-2559 แต่ในปี 2560 มีการเติบโตของรายได้เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กเติบโตร้อยละ 2.81 ขนาดกลางร้อยละ 21.16 และขนาดใหญ่ร้อยละ 10.78 โดยจากแนวโน้มการเติบโตแสดงให้เห็นว่า ในสภาวะที่มีความผันผวนของตลาดธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่จะสามารถกลับมาสร้างอัตราการเติบโตดีกว่าธุรกิจขนาดเล็กและกลาง เนื่องจากธุรกิจขนาดใหญ่มีเงินทุนและอำนาจในการต่อรองสูง ทำให้ธุรกิจสามารถปรับตัวได้ดีกว่า ดังนั้นจึงทำให้ธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่เป็นธุรกิจที่น่าสนใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และเนื่องจากธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เป็นธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ที่ได้ดำเนินการขายส่งและปลีกวัสดุก่อสร้าง เครื่องโลหะ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง โดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์ทุกคนที่มีส่วนสำคัญต่อการให้บริการและเป็นกลไกหลักในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยการปรับตัวในด้านประสิทธิภาพในการทำงานให้มีกลไกที่ทันสมัย ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลหรือองค์กร จะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสภาพการณ์ปัจจุบัน แต่การปรับตัวดังกล่าวต้องอาศัยผู้บริหารที่ดีที่เป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหาร มีความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์และความสามารถในการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สามารถดำเนิน

ธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ต่อไป (สุมิตา สุขสุวรรณ, วีรยา ภัทรอาชาชัย และมณิสรา สนั่นเอื้อเม็งไรสง, 2562; ศิรดา เพชรแก้วกุล และเฉลิมพร เย็นเยือก, 2563) และจากการศึกษาของ Jyoti & Bha (2016) พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้นำจะถือว่าเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกที่จะต้องเข้าใจในกระบวนการพื้นฐานที่กระตุ้นให้สมาชิกดำเนินการตามบทบาทในการทำงานของแต่ละบุคคลและเป็นตัวแทนขององค์กรที่มีอำนาจในการประเมินผลงานของสมาชิกให้สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ (อดิศักดิ์ เองมหัสสกุล, ศศนันท์ วิวิฒนาต และฉัตรยาพร เสมอใจ, 2562) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Manzoor et al. (2019) พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเชิงบวกของพนักงาน โดยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถกำหนดรูปแบบของผู้นำในการทำงานร่วมกัน และระบุนการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและแรงบันดาลใจควบคู่ไปกับการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ (Rawashdeh et al., 2020)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพให้บรรลุผลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

สมมติฐาน

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสามารถสรุปออกมาได้เป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานของธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขต บางกรวย จังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นรูปแบบของผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและสามารถรับความเสี่ยง ความมีน้ำใจ การสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสารเป้าหมาย และมีส่วนร่วมตัดสินใจและแบ่งปันอำนาจ การประยุกต์ใช้ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Chandrasekara, 2019) ช่วยสร้างความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจให้พนักงานและมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ (4) การสร้างแรงบันดาลใจ (Gaviria-Rivera & Lopez-Zapata, 2019) นอกจากนี้การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำจะเป็นปัจจัย

กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะทำงานกับเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและสามารถความสำเร็จในการยกระดับขององค์กรได้เช่นกัน (Mangkunegara & Miftahuddin, 2016; วุฒิพงษ์ วงศ์ตาทำ และธัญนันท์ บุญอยู่, 2562) และจากการศึกษาวิจัยของ Hendrawijaya (2019) ที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Hassan & Ogunkoya (2014) ที่ว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ก็จะสามารถสร้างประสิทธิภาพในการขายของพนักงานที่แตกต่างกันเช่นกัน ในขณะที่การศึกษาของ Al-Amin (2017) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปแบบการเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีการพัฒนาสายสัมพันธ์ที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น เช่นเดียวกับการศึกษาของ Eliyana & Arif (2019) ที่ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Alshehhi, Abuelhassan & Nusari, 2019; Hoxha, 2019)

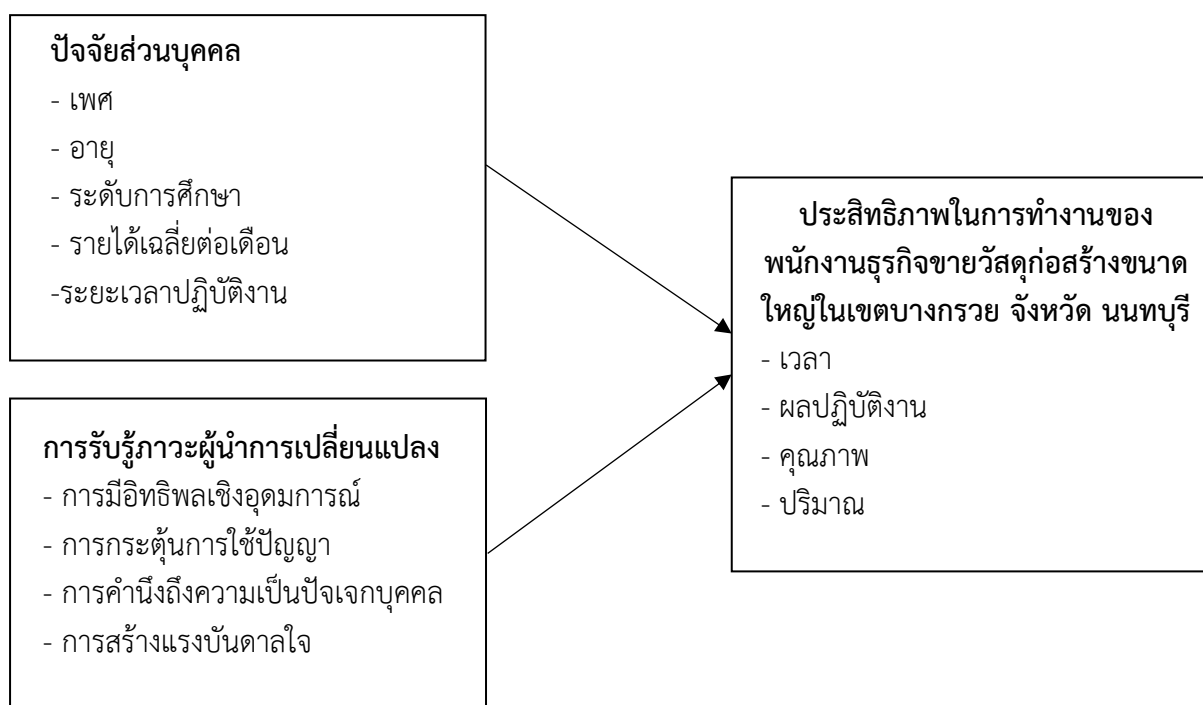
2. ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นโครงสร้างที่มีพลวัตและมีหลายมิติ ซึ่งถือว่าเป็นการบ่งชี้พฤติกรรมของพนักงานในการดำเนินการตามความสามารถและบทบาทในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน แต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุสิ่งของและอื่น ๆ (สมิตา สุขสุวรรณ, วีรยา ภัทรอาชาชัย และมณิสรา สนั่นเอื้อเม็งโงง, 2562) ตลอดจนเป็นผลที่มาจากความสัมพันธ์ระหว่างกันที่เป็นการปฏิบัติงานตามความสามารถ

ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในบทบาทของการรับรู้งานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ (Andinasari, Sujanto & Mukhtar, 2017) โดยประสิทธิภาพในการทำงานจะได้รับผลกระทบจากปัจจัยหลักที่เป็นการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะวัดด้วยผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตลอดจนการปฏิบัติงานให้ได้ตามปริมาณและ

คุณภาพที่องค์กรได้กำหนดไว้ (Eliyana & Arif, 2019)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับได้พัฒนากรอบแนวคิดของ Gaviria-Rivera & Lopez-Zapata (2019) และ Hoxha (2019) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารที่แสดงให้เห็นเป้าหมายความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ของการทำงานอย่างชัดเจน เสริมสร้างความมั่นใจ เป็นแบบอย่างที่น่าเคารพกับผู้ร่วมงาน

รวมไปถึงการเสียสละ และการควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ (2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับพนักงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและการหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยมีการรับฟังข้อเสนอแนะ อีกทั้งผู้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ในการหาแนวทางการแก้ปัญหาตลอดจนนำข้อเสนอแนะของพนักงานไปพิจารณาทำให้มองเห็นถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักการ (3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การรับรู้ของ

พนักงานที่มีต่อผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม รวมถึงการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ พร้อมเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำที่ดี และส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน และ (4) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมาย ในการพัฒนาองค์กรร่วมกันกับพนักงาน และมีกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในการจัดการกับการปัญหาและอุปสรรคในระหว่างการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมไปถึงการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม

2. ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ด้านเวลา หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการการดำเนินงานให้มีการส่งมอบงานภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพกับเวลาที่กำหนด (2) ด้านผลปฏิบัติงานหมายถึง พนักงานสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีการพัฒนาปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแผนการที่องค์กรได้วางไว้ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน (3) ด้านคุณภาพ หมายถึง การควบคุมระบบการทำงานรวมถึงการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีคุณภาพมาใช้ให้งานมีความสำเร็จและมีคุณภาพสูงสุด ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และ (4) ด้านปริมาณ หมายถึง ปริมาณชิ้นงานที่ผลิตออกมาตามเป้าหมายที่กำหนดและมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับความสามารถและมาตรฐานขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษาและมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 420 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานของธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวยจังหวัดนนทบุรี จำนวน 201 คน ผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน

3. การสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้ขนาดทดลองของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คนแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบ ชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิด้วยการจัดสรรจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนกับจำนวนประชากร และเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละฝ่ายแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจำแนกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย โดยใช้วิธีการจัดสลากเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกัน โดยได้เลือกสุ่มพนักงานของธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวยจังหวัดนนทบุรี ซึ่งคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายป้องกันการสูญเสี	6	3
ฝ่ายตรวจรับสินค้า	10	5
ฝ่ายบริการส่งสินค้า	5	2
ฝ่ายขาย	53	25
ฝ่ายช่วยขาย	301	144
ฝ่ายการจัดการ	11	6
ฝ่ายจัดเรียงสินค้า	5	2
ฝ่ายบริการลูกค้า	29	14
รวม	420	201

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาประยุกต์ทั้งนี้ได้แบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยได้พัฒนามาจากมาตรวัดของสมประสงค์ อาจฤทธิ์ (2556) และนภาพรรณ ดิษฐประยูร (2559)

มีลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ โดยได้พัฒนามาจากมาตรวัดของนริศรา ควันเล็ก (2556) และพรพรรณ บุษากุล (2561) มีลักษณะของคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ

ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert (1932) มีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน” “น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน” “ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน” “มาก ให้คะแนน 4 คะแนน” “มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน” และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน คือ (1) ศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปรและ

ดัชนีชี้วัด (2) สร้างแบบสอบถามและข้อคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดตามดัชนีชี้วัดภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา (3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถามใน

แบบสอบถาม และ (4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับประชากรที่เหลือจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาจะปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
- การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.800
- การกระตุ้นการใช้ปัญญา	0.819
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.883
- การสร้างแรงบันดาลใจ	0.869
ประสิทธิภาพในการทำงาน	
- ด้านเวลา	0.868
- ด้านผลการปฏิบัติงาน	0.852
- ด้านคุณภาพ	0.795
- ด้านปริมาณ	0.803

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้จัดการธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นไปตามความจริง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน- 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 ได้แบบสอบถามจำนวน 201 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ (1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) (2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง (3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้วิจัยจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่

ไม่เกี่ยวข้องกัน โดยใช้การทดสอบค่า t-test กับ ปัจจัยเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้การทดสอบค่า F-test กับปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา รายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อทดสอบด้วยสถิติแล้วปรากฏว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของ Scheffe และ (4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยการหาค่าประสมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.24 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.22 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 58.71 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 37.81

2. สรุปผลวิเคราะห์ระดับของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร/มาตรวัด	\bar{x}	SD	ระดับ
การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.36	0.60	มาก
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.39	0.65	มาก
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.35	0.63	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	0.65	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	0.62	มาก
ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.44	0.44	มาก
ด้านเวลา	4.44	0.51	มาก
ด้านผลการปฏิบัติงาน	4.45	0.50	มาก
ด้านคุณภาพ	4.42	0.51	มาก
ด้านปริมาณ	4.46	0.49	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า (1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.39, 4.37, 4.35 และ 4.32 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65, 0.62, 0.63 และ 0.65 ตามลำดับ และ (2) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านปริมาณ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 4.45, 4.44 และ 4.42 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49, 0.50, 0.51 และ 0.51 ตามลำดับ

3. ผลการการวิเคราะห์ตามสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบระดับการศึกษาแล้วปรากฏว่ามีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป จึงพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

8. ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งปรากฏได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัย	IL	IS	IC	IM	LE	TI	PE	QT	QU	PER
IL		0.85**	0.83**	0.82**	0.93**	0.56**	0.55**	0.54**	0.51**	0.62**
IS			0.84**	0.84**	0.94**	0.59**	0.55**	0.54**	0.52**	0.63**
IC				0.86**	0.94**	0.62**	0.60**	0.59**	0.53**	0.66**
IM					0.93**	0.63**	0.60**	0.57**	0.48**	0.65**
LE						0.64**	0.61**	0.60**	0.54**	0.68**
TI							0.74**	0.68**	0.65**	0.87**
PE								0.72**	0.65**	0.88**
QT									0.73**	0.89**
QU										0.86**
PER										

หมายเหตุ (**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) (IL หมายถึง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์; IS หมายถึง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา; IC หมายถึง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล; IM หมายถึง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ; LE หมายถึง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; TI หมายถึง ด้านเวลา; PE หมายถึง ด้านผลการปฏิบัติงาน; QT หมายถึง ด้านคุณภาพ; QU หมายถึง ด้านปริมาณ; PER หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน)

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าเท่ากับ 0.68 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิ

พลอย่างมีอุดมการณ์ (IL) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (IS) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน ($r=0.62, 0.63, 0.66$ และ 0.65 ตามลำดับ)

ประโยชน์เชิงการประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของธุรกิจ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานรับรู้ได้ถึงเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนของผู้บริหาร กระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร พร้อมกับมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ร่วมงานควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพให้บรรลุผลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี สามารถแบ่งการอภิปรายผลการวิจัยได้เป็น 2 ประเด็น คือ

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมที่ต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่จะสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้นั้น ต้องอาศัยพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาและปริญญาตรี เพื่อที่พนักงานจะได้ตระหนักและเข้าใจถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานและปริมาณที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hendrawijaya (2019) ที่ว่า การปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Hassan & Ogunkoya (2014) ที่ว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ก็จะสามารถ

สร้างประสิทธิภาพในการขายของพนักงานที่แตกต่างกันเช่นกัน

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เปรียบเสมือนบุคคลที่นำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกัน มีหน้าที่ฝึกฝนพัฒนา ให้ความรู้ และให้ทุกคนทำงานด้วยตัวเองได้ โดยผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการถ่ายทอดไปยังผู้ตามจะสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Al-Amin (2017) ที่ว่า ความสัมพันธ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปแบบการเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีการพัฒนาสายสัมพันธ์ที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคลที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น เช่นเดียวกับการศึกษาของ Eliyana & Arif (2019) ที่ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Alshehhi, Abuelhassan & Nusari, 2019; Hoxha, 2019)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีประเด็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานทุกโอกาส พร้อมกับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้

สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

1.2 ผู้บริหารควรมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้ปริมาณที่เหมาะสมมีชิ้นงานที่ผลิออกมาตรงตามมาตรฐานที่องค์การกำหนด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถใช้ทฤษฎีอื่นที่มีตัวแปรต่างกัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานในมิติอื่น และเพื่อสร้างเครื่องมือที่มีความหลากหลายในการบริหารองค์การต่อไป

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ว่า มีผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). *บทวิเคราะห์: ธุรกิจขายวัสดุก่อสร้าง ปี 2562*. นนทบุรี: กองข้อมูลธุรกิจ.
- นถาวรณ ดิษฐประยูร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นริศรา ครั้นเล็ก. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษาพนักงานบริษัท ลีโอโกลบอลโลจิสติกส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพรรณ บุชากุล. (2561). *ผลกระทบของการรับรู้วัฒนธรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วุฒิพงษ์ วงศ์ดำทำ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). *อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ประสิทธิผลของทีมบริษัท เอสพี มาร์เก็ตติ้ง ซัพพลาย จำกัด*. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 11(3), 299-313.
- ศิริดา เพชรแก้วกุล และเฉลิมพร เย็นเยือก. (2563). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 14(3), 75-90.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2559). *ธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้างปี 2559: เริ่มมีสัญญาณดี*. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2563, จาก <https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/ConstructionMaterialStrategy.pdf>.
- สมประสงค์ อัจฉฤทธิ์. (2556). *การรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุมิตา สุขสุวรรณ, วีรยา ภัทรอาชาชัย และมณิสรา สนั่นเอื้อเม้งโธสง. (2562). *ผลกระทบของความชำนาญในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีอาร์ ซี ไทวัสดุ จำกัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(2), 56-63.
- อดิศักดิ์ เอมมหัสสกุล, ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โปรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ซอร์ซิง โซลูชั่น จำกัด*. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 6(1), 2562.
- Al-Amin, M. (2017). Transformational leadership and employee performance mediating effect of employee engagement. *North South Business Review*, 7(2), 28-40.
- Alshehhi, S., Abuelhassan, A. E., & Nusari, M. (2019). Effect of transformational leadership on employees' performances through job satisfaction within public sectors in Uae. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(2), 588-597.

- Andinasari, U., Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2017). The effect transformational leadership, personality and job performance administration employee. *International Journal of Human Capital Management*, 1(2), 1-13.
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Bernardo, J. (2013). Transformational leaders and work performance: The mediating role of identification and self-efficacy. *Bar, Rio de Janeiro*, 10(4), 490-512.
- Chandrasekara, W. (2019). The effect of transformational leadership style on employees job satisfaction and job performance: A case of apparel manufacturing industry in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7(7), 385-393.
- Eliyana, A., & Arif, S. M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25, 144-150.
- Gaviria-Rivera, J. I., & Lopez-Zapata, E. (2019). Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams. *European Research Studies Journal*, 22(3), 68-82.
- Hassan, B., & Ogunkoya, O. (2014). Demographic variables and job performance: Any link? (A case of insurance salesmen). *Economica*, 10(4), 19-30.
- Hendrawijaya, A. T. (2019). Demographic factors and employee performance: The mediating effect of employee empowerment. *Media Ekonomi Dan Managemen*, 34(2), 116-136.
- Hoxha, A. (2019). Transformational and transactional leadership styles on employee performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 8(11), 46-58.
- Jyoti, J., & Bhau, S. (2016). Transformational leadership and job performance: A study of higher education. *Journal of Services Research*, 15(2), 76-110.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Mangkunegara, A. P., & Miftahuddin, N. (2016). The effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189-195.
- Manzoor, F., Wei, L. Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, 11, 1-14.
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M., Shamout, M. D., & Saledh, M. H. (2020). Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country. *Management Science Letters*, 10, 3855-3864.