



การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในปัจจุบันและอนาคต ในยุค Thailand 4.0

กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING EFFICIENCY ORGANIZATION ON
THAILAND 4.0 : CASE STUDY DEMIER COMPANY LIMITED

ลลิตา สอดสี

LALITA SODSRI

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความคาดหวังของพนักงาน ที่มีต่อภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับและความคาดหวังของภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตราส่วนประมาณค่า ของลิเคอร์ท และสถิติ Paired sample t-test ผลการศึกษา การค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงาน บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่ และ รายได้ 10,001 – 20,000 บาท

การให้ระดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด ในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การให้ระดับความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 ในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันโดย



ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 พบว่า ระดับความพึงพอใจ และ ความคาดหวังของพนักงานที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ในยุค Thailand 4.0 มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

Objective of this independent study for 1) For study level of leadership current and future in Thailand 4.0: case study Demier company limited. 2) For study expectations of leadership current and future in Thailand 4.0: case study Demier company limited. 3) For compare level and expectations. Representative sample is personnel of Demier company limited 250 people. Statistics used frequency percentage average standard deviation rating scale of likert and Pearson's correlation coefficient.

Results show that answerer most are male aged 31-40 years educational level undergrad degree experience 5-10 years working as a staff/official and income 10,001-20,000 bath.

Priority of leadership current and future in Thailand 4.0: case study Demier company limited overall is level high. When considering leadership current is level high. And when considering leadership future is level high.

Priority expectations of leadership current and future in Thailand 4.0: case study Demier company limited overall is level high. When considering expectations of leadership current is level high. And when considering expectations of leadership future is level very high.

Comparison of the importance level of satisfaction and expectations of employees on the current and future in Thailand 4.0: case study Demier company limited. It was found that the level of satisfaction and expectation of employees on the current in Thailand 4.0 have a Sig. 0.000 value less than 0.05, so accept the assumptions.

Keywords: Transformational leadership

บทนำ

รัฐบาลไทยในปัจจุบัน พยายามผลักดันประเทศให้ไปสู่ยุค Thailand 4.0 ซึ่งเป็นเรื่องของเศรษฐกิจที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างนวัตกรรม และการให้บริการมูลค่าสูง ในขณะที่เดียวกันคนทำงานที่ใช้ทักษะน้อยต้องปรับตัวไปสู่การทำงาน



ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญ และทักษะขั้นสูง ดังนั้น ในยุคนี้ คนทำงาน จึงต้องปรับตัวให้ทันกับสภาวะที่เปลี่ยนไปของภาวะผู้นำในปัจจุบัน สู่ภาวะผู้นำในอนาคต ในยุค Thailand 4.0

กล่าวถึง เศรษฐกิจในประเทศไทยในยุคสมัยแรก คือ Thailand 1.0 ยุคของเกษตรกรรม คนไทยปลูกข้าว ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ เพื่อนำผลผลิตที่ได้ไปขาย หรือสร้างรายได้ ในยุคสมัยถัดมา คือ Thailand 2.0 ยุคอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้ได้นำเครื่องมือเข้ามาช่วยในการแปรรูป เช่น นำจักรเย็บผ้ามาผลิตเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์ นำเครื่องคั้นน้ำ มาผลิตเครื่องดื่ม ทำให้ประเทศไทยในยุคนี้มีศักยภาพมากขึ้น ยุคถัดมา คือ Thailand 3.0 ยุคอุตสาหกรรมหนัก ประเทศไทยเริ่มมีการผลิตและส่งออก โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศมาช่วยในการผลิต เพื่อเน้นการส่งออก ทำให้ประเทศไทยมีรายได้อยู่ในระดับปานกลางมาเป็นเวลานาน ในขณะที่ทั่วโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ประเทศไทยในปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ยุคแห่งนวัตกรรม เป็นยุคที่กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศไทย จากเดิมเป็นแบบ ทำมาก ได้น้อย เปลี่ยนเป็น ทำน้อย ได้มาก เช่น การใช้เทคโนโลยี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนวัตกรรม มาช่วยในภาคอุตสาหกรรม การใช้แรงงานทักษะต่ำ ไปสู่แรงงานทักษะสูง เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับความสนใจในการนำมาศึกษาวิจัยเป็นอย่างมาก เพราะบทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร การคิดค้นและมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การเห็นถึงความสำคัญขององค์กร การใช้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการสร้างแรงจูงใจ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะต้องมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้ได้รับการตอบสนองจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วารสาร กัญจนพาที, 2556)

จากแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องของ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในปัจจุบันและอนาคต ในยุค Thailand 4.0 รวมถึงความคาดหวังของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังของพนักงาน ที่มีต่อภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับและความคาดหวังของภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด



สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 อยู่ในระดับมาก
2. ความคาดหวังของพนักงาน ที่มีต่อภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 อยู่ในระดับมาก
3. ระดับและความคาดหวังของภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในปัจจุบันและอนาคต ในยุค Thailand 4.0

ขอบเขตด้านเนื้อหา การค้นคว้าอิสระเรื่องการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในปัจจุบันและอนาคต ในยุค Thailand 4.0 ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำปัจจุบัน และ ภาวะผู้นำในอนาคต

ขอบเขตด้านประชากรที่จะศึกษาวิจัย ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงาน บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด จำนวน 250 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณในช่วงเดือน มกราคม ถึง มีนาคม ปี พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดการวิจัย





นิยามศัพท์เฉพาะ

เพศ หมายถึง หญิงหรือชายของกลุ่มประชากร

อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่ของกลุ่มประชากร โดยแบ่งเป็นช่วงอายุดังนี้ ไม่เกิน 20 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี และ 61 ปีขึ้นไป

การศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษากลุ่มประชากร ประกอบด้วย ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำเนินงาน โดยแบ่งเป็นช่วงดังนี้ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และมากกว่า 25 ปี

ตำแหน่งงาน หมายถึง กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบของงานนั้นๆ ของกลุ่มประชากร ประกอบด้วย พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร และอื่นๆ

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้ในแต่ละเดือนของกลุ่มประชากร แบ่งเป็นช่วง ดังนี้ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ มากกว่า 30,001 บาท

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลได้รับการยอมรับให้เป็นผู้มีอำนาจ มีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมี ทักษะ ความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบังคับบัญชาบุคคลในองค์การ

ภาวะผู้นำในปัจจุบัน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรเห็นเป็นตัวอย่าง โดยมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายหรือผลงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำในอนาคต หมายถึง การเปลี่ยนลักษณะภาวะผู้นำในการดำเนินธุรกิจแบบเดิม เป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะที่โดดเด่นสำหรับยุคอนาคต 1. เป็นผู้นำที่เก่งกาจสื่อสารและฉลาดเรื่องสื่อ 2. เก่งเรื่องโซเชียล มีเดียกับการสร้างแบรนด์ 3. มีความยืดหยุ่น 4. เป็นนักผูกใจคน ทั้งลูกน้องและลูกค้า 5. มีความมั่นใจและความอ่อนน้อมต่อตนเองที่ได้สมดุลง 6. จริงใจกับตนเองและผู้อื่น 7. เป็นนักคิดแบบ 360 องศา 8. ทันเทคโนโลยี

ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อสั่งการให้กลุ่มทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตกลงกันไว้โดยผ่านกระบวนการสั่งการภายในองค์การ ในควบคุมการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับผู้นำในองค์การ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการทำงานที่เป็น



กระบวนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารระดับต้นถึงระดับกลาง ในการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อนำบุคลากรที่มีตำแหน่งบริหารระดับต้นถึงระดับกลางให้ทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ คุณลักษณะของผู้นำที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิดกระบวนการ ที่เป็นความคิดริเริ่ม กระบวนการสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับในสิ่งที่ต้องทำวิธีการในการทำและกระบวนการในการอำนวยความสะดวกรวมทั้งประสานงาน รวบรวมความพยายามของทุกคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน Hemphill and Coons (1957, P.7 อ้างถึงใน ประจักษ์ ไทยชา, 2557, หน้า 11-13)

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข (ออนไลน์). (2561) แนวคิดทฤษฎีผู้นำในอนาคตสามารถนำไปใช้กับการดำเนินงานในยุคที่เรากำลังก้าวสู่ความเป็น 4.0 ที่องค์กรต่างๆ จะต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบเดิมๆ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ Disrupt ที่ทำให้รูปแบบ และวิธีการดำเนินธุรกิจเดิมๆ ล้าสมัย คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุค 4.0 ไม่ต่างจากผู้นำในอดีต แต่ก็มีคุณลักษณะสี่ประการที่โดดเด่นออกมาสำหรับยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย

- เป็นผู้นำที่เก่งกาจสื่อสารและฉลาดเรื่องสื่อ
- เก่งเรื่องโซเชียลมีเดียกับการสร้างแบรนด์และการรักษาแบรนด์
- มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่ผันแปรไปได้เรื่อยๆ
- เป็นนักผูกใจคน ทั้งลูกน้อง และลูกค้า เป็นการจูงใจพนักงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- มีความมั่นใจและความอ่อนน้อมต่อมตนที่ได้สมดุล
- จริงใจกับตนเองและผู้อื่น ผู้นำที่เป็นที่เคารพ มีความจริงใจและไว้วางใจได้
- เป็นนักคิดแบบ 360 องศา เป็นผู้ที่ก้าวทันและรู้ทันทั้งเหตุการณ์
- มีสมาธิมุ่งมั่น จูงใจตัวเองเป็น
- ให้อภัยผู้อื่นและตนเอง
- ทันเทคโนโลยี เป็นผู้นำสมัยนี้และในอนาคตต้องก้าวทันเทคโนโลยี

รูปแบบและประเภทของการวิจัย

การวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประเภทของข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)



2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ มาตรการส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Liker's Scales) นำมาหาค่าเฉลี่ยของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด

3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ มาตรการส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Liker's Scales) นำมาหาค่าเฉลี่ยของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด

4. แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์จากเนื้อหาโดยสรุปของแต่ละคนจากนั้นแยกประเด็นคำตอบสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ (Percentage)

5. การตรวจสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Paired sample t-test

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงาน บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด จำนวน 250 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงาน บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด จำนวน 250 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ในการค้นหากลุ่มตัวอย่าง เลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพนักงานทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในปัจจุบันและอนาคต ในยุค Thailand 4.0: กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) เป็นผู้นำที่เก่งกาจสื่อสารและฉลาดเรื่องสื่อ
- 2) เก่งเรื่องโซเชียล มีเดียกับการสร้างแบรนด์



- 3) มีความยืดหยุ่น
- 4) เป็นนักผูกใจคน
- 5) มีความมั่นใจและความอ่อนน้อมต่อตนเองที่ได้สมควร
- 6) จริงใจกับตนเองและผู้อื่น
- 7) เป็นนักคิดแบบ 360 องศา
- 8) ทันเทคโนโลยี

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด เพื่อนำไปปรับปรุงภาวะผู้นำต่อไป

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้าง แบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
5. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบริษัทที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกันกับบริษัท ดีมายเออร์ จำกัด พนักงานของบริษัทที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกัน จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นในการวิจัยครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .976
6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ซึ่ง ค่า IOC ในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.5 ซึ่งผลการชี้วัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00
7. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสนอที่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)



2. เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ มาตรฐานประมาณค่าของลิเคอร์ท (Liker's Scales) นำมาหาค่าเฉลี่ยของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด
3. เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ มาตรฐานประมาณค่าของลิเคอร์ท (Liker's Scales) นำมาหาค่าเฉลี่ยของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด
4. เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์จากเนื้อหาโดยสรุปของแต่ละคนจากนั้นแยกประเด็นคำตอบสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ (Percentage)
5. การตรวจสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Paired sample t-test

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา การค้นคว้าอิสระเรื่องการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในปัจจุบันและอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงาน บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่ และรายได้ 10,001 – 20,000 บาท

การให้ระดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด ในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

(= 4.23) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

(= 4.16) เรียงอันดับจาก อันดับแรกไปยังอันดับท้ายสุดดังนี้ ภาพรวมด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (= 4.23) ภาพรวมด้านการกระตุ้นทางปัญญา (= 4.20) ภาพรวมด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (= 4.15) และภาพรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (= 4.05) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.31)

เรียงอันดับจาก อันดับแรกไปยังอันดับท้ายสุดดังนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ มีความยืดหยุ่น (= 4.58) และเป็นผู้นำที่เก่งกาจสื่อสารและฉลาดเรื่องสื่อ (= 4.54) ส่วนอีก 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ เก่งเรื่องโซเชียล มีเดียกับการสร้างแบรนด์ (= 4.37) เป็นนักผูกใจคน

(= 4.36) มีความมั่นใจและความอ่อนน้อมต่อมตนที่ได้สมดุล (= 4.23) จริงใจกับตนเองและผู้อื่น (= 4.16) เป็นนักคิดแบบ 360 องศา (= 4.12) และ ทันเทคโนโลยี (= 4.11)

การให้ระดับความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 ในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.55) เมื่อพิจารณาความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก



(= 4.46) เรียงอันดับจาก อันดับแรกไปยังอันดับท้ายสุดดังนี้ ภาพรวมด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (= 4.59) ภาพรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (= 4.55) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (= 4.51) และภาพรวมด้านการกระตุ้นทางปัญญา (= 4.20)

เมื่อพิจารณาคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.31) เรียงอันดับจาก อันดับแรกไปยังอันดับท้ายสุดดังนี้ คือ มีความยืดหยุ่น

(= 4.77) เป็นนักคิดแบบ 360 องศา (= 4.74) เป็นผู้นำที่เก่งกาจสื่อสาร และฉลาดเรื่องสื่อ

(= 4.73) จริงใจกับตนเองและผู้อื่น (= 4.68) เก่งเรื่องโซเชียล มีเดียกับการสร้าง

แบรนด์ (= 4.62) เป็นนักผูกใจคน (= 4.59) ทันเทคโนโลยี (= 4.57) และ มีความมั่นใจและความอ่อนน้อมต่อตนเองที่ได้สมดุล (= 4.51)

การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 พบว่า ระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังของพนักงานที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ในยุค Thailand 4.0 มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน และระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังของพนักงานที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในยุค Thailand 4.0 มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในปัจจุบันและอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่ และ รายได้ 10,001 – 20,000 บาท

การให้ระดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษา บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด ในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การให้ระดับความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 ในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การเปรียบเทียบระดับความสำคัญของระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 พบว่า ระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังของพนักงานที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ในยุค Thailand 4.0 มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความพึงพอใจ และความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในยุค Thailand 4.0 แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ



อวรารงค์ จันท์เกษม ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดของพนักงาน และพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต ในภาพรวมของความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิตรประภา แสงบุวัฒนา ศึกษาเรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมรถโดยสารไม่ประจำทาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแก่ บริษัท ดีมายเออร์ จำกัด ดังนี้

1. ภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นคือด้านทันเทคโนโลยี
3. ภาพรวมความคาดหวังของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ภาพรวมความคาดหวังของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นคือด้านมีความมั่นใจและความอ่อนน้อมถ่อมตน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. กลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กร
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. ปัจจัยส่วนประสมการตลาดของบริษัท ดีมายเออร์ จำกัด โดยใช้ 8P

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูงและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ และคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม และได้กรุณาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

ขอขอบพระคุณ พนักงานของบริษัท ดีมายเออร์ จำกัด ผู้ซึ่งตอบแบบสอบถาม ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม เพื่อการการค้นคว้าอิสระครั้งนี้



ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่มารดา และขอขอบคุณคุณชวลิต จันทรไกรทอง คุณสุรศักดิ์ อัครกุลทิพย์ คุณนฤฤทธิ์ ศรีสะอาด คุณพรชัย ลิ้มปัสสุทธิพงศ์ คุณพิเชษฐ บัณฑิต กาญจนโต และ ท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ได้กรุณาให้ความสะดวก ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะ และ อื่น ๆ ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

บรรณานุกรม

- นิโลบล แสงพนัสธาดา. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประจักษ์ ไทยชา. (2557). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พิศาล โพธิ์ทองแสงอรุณ. (2556). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของ กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล. บทความ: วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- พิชญาสีทธิ วงศ์กระจ่าง. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วรางคณา กาญจนพาทย์. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อรรวารักษ์ จันทรเกษม. (2556). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทกลุ่มธุรกิจตัวแทนจำหน่ายเครื่องสูบน้ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- IT DEMIER. เกี่ยวกับเรา [Online]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2561. เข้าถึงได้จาก <http://www.demier.net/about-us.html>.