

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานในองค์กรวิสาหกิจขนาดกลาง:

กรณีศึกษา บริษัท ทวินส์สเปเชียล จำกัด

Transformational Leadership of Supervisors in Medium Enterprises:

Case Study of Twins Special Company Limited

อภิรัตน์ กังสดารพร

10.14456/jrgbsrangsit.2017.7

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและปัจจัยที่จะเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานบริษัท ทวินส์สเปเชียล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.39$) โดยมีระดับองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจมากที่สุด ($\bar{x}=3.45$) รองลงมาได้แก่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x}=3.40$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}=3.39$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{x}=3.31$) โดยในด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่าตัวบ่งชี้ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือหัวหน้างานจะใช้วิธีการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทการทำงานเพื่อรับรูเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{x}=3.75$) รองลงมาคือ พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายการทำงานของหัวหน้างานอย่างชัดเจน ($\bar{x}=3.66$) ในขณะที่ตัวบ่งชี้ที่ได้รับระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือหัวหน้างานมักมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงานเสมอ ($\bar{x}=3.32$) ลำดับถัดขึ้นมาคือหัวหน้างานมักจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและการดำเนินชีวิต ($\bar{x}=3.33$) ในขณะที่เดียวกันผลการวิจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือหัวหน้างานเป็นคนที่มีความสามารถในการทำงานสูงจนทำให้พนักงานยอมรับนับถือ ($\bar{x}=3.70$) รองลงมาคือหัวหน้างานมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ($\bar{x}=3.63$) ในขณะที่ตัวบ่งชี้ที่ได้รับระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือหัวหน้างานมักจะชื่นชมในตัวพนักงาน ($\bar{x}=3.14$) ลำดับถัดขึ้นมาคือการตัดสินใจในทุกเรื่องของหัวหน้างานมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ตาม ($\bar{x}=3.29$) ผลการวิจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญาพบว่าตัวบ่งชี้ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นหัวหน้างานจะกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาและผลที่จะตามมา ($\bar{x}=3.54$) รองลงมาคือหัวหน้างานจะกระตุ้นให้พนักงานแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{x}=3.51$) ในขณะที่ตัวบ่งชี้ที่ได้รับระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือหัวหน้างานจะยินดีรับฟังโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นของพนักงานเมื่อพนักงานเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการทำงาน ($\bar{x}=3.29$) ลำดับถัดขึ้นมาคือหัวหน้างานมักจะส่งเสริมให้พนักงานคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ ($\bar{x}=3.37$) สำหรับผลการวิจัยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลพบว่าตัวบ่งชี้ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคืองานที่หัวหน้างานมอบหมายเป็นงานที่พนักงานมีความกระตือรือร้นอยากจะทำให้สำเร็จ ($\bar{x}=3.81$) รองลงมาคือ หัวหน้างานมักจะรับฟังปัญหาและช่วยแก้ไขปัญหามาให้แก่พนักงาน ($\bar{x}=3.53$) ในขณะที่ตัวบ่งชี้ที่ได้รับระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือหัวหน้างานจะสอนงานเพื่อพัฒนางานให้แก่พนักงานแบบตัวต่อตัว ($\bar{x}=2.98$) ลำดับถัดขึ้นมาคือหัวหน้างานเห็นพนักงานเป็นคนสำคัญ ($\bar{x}=3.15$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, หัวหน้างาน, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต



Abstract

The objectives of this research were to study transformational leadership of supervisor and competency enhancement factors of transformational leadership of supervisor in Twins Special Company. The findings indicated that transformational leadership of the supervisors which were selected as a sample group was at average levels in overall and all aspects ($\bar{x}=3.39$). Sorted from high to low were as follow; inspiration motivation ($\bar{x}=3.45$), followed by idealized influence ($\bar{x}=3.40$), intellectual stimulation ($\bar{x}=3.39$), individualized consideration ($\bar{x}=3.31$). For the inspiration motivation, the indicator with the highest score was supervisors implemented methods to influence subordinates to achieve the goals ($\bar{x}=3.75$), followed by employees clearly perceived and understood the goals ($\bar{x}=3.66$). Meanwhile, the indicator with the lowest score was supervisors regularly assigned challenging tasks to employees ($\bar{x}=3.32$), the second lowest was supervisors often encouraged employees to have inspiration in working and living ($\bar{x}=3.33$).

For idealized influence, the indicator with the highest score was supervisors had high competency and being respected by employees ($\bar{x}=3.70$), followed by supervisors were very self-confident ($\bar{x}=3.63$). In contrary, the indicator with the lowest score was supervisors often praised employees ($\bar{x}=3.14$), the second lowest was benefits of followers were considered for decision making of supervisor ($\bar{x}=3.29$). For intellectual stimulation, the indicator with the highest score was supervisors encouraged employees to realize problems and consider the consequence ($\bar{x}=3.54$), followed by supervisor encouraged employees to solve problems by themselves ($\bar{x}=3.51$). Furthermore, the indicator with lowest score was that supervisors were pleased to receive new ideas of employees and without criticism ($\bar{x}=3.29$), followed by supervisor often encouraged employees to create new ideas or working styles ($\bar{x}=3.37$). Lastly, for individualized consideration, the indicator with the highest score was employees were eager to accomplish the tasks assigned by supervisor ($\bar{x}=3.81$), followed by supervisors always listened to problems and help employees to solve it ($\bar{x}=3.53$). Moreover, the indicator with lowest score was supervisors introduced job for employees individually in order to improve it ($\bar{x}=2.98$), followed by supervisors considered employees as important persons ($\bar{x}=3.15$).

Keywords: Transformational Leadership, Supervisor, Small and Medium Enterprise