ทัศนคติต่อการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ATTITUDES TOWARD MANAGEMENT THAT INFLUENCE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AMONG SECURITY GUARDS IN BANGKOK AND ITS SURROUNDING AREAS

ธนัช โกเมนไทย, อรไท ชั้วเจริญ

Thanat Komenthai, Orathai Chuacharoen

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารจัดการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล และ (3) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล รวมทั้งสิ้น 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาพรวมการบริหารจัดการแบบระบบราชการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลอยู่ในระดับมาก (2) ภาพรวมของภาวรผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลอยู่ในระดับมาก (3) พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่ออิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (4) การบริหารจัดการแบบระบบราชการด้านหลักลำดับขั้น ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักเหตุผล ด้านหลักตามความเชี่ยวชาญ ด้านหลักระเบียบวินัย และ ด้านหลักความเป็นวิชาชีพมีอิทธิพลต่อภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการแบบระบบราชการ, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, พนักงานรักษาความปลอดภัย

Abstract

This thematic paper aims to (1) To examine individual factors, management practices, and transformational leadership among security guards in Bangkok and its metropolitan area. (2) To compare individual factors that influence transformational leadership among security guards in Bangkok and its metropolitan area. (3) To investigate the impact of management practices on transformational leadership among security guards in Bangkok and its metropolitan area.

The sample population for this research consists of 375 security guards in Bangkok and its metropolitan area. Data was collected using a 5-point Likert scale questionnaire. Data analysis involved frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA) and multiple regression analysis.

The research findings revealed that (1) The overall level of bureaucratic management among security guards in Bangkok and its metropolitan area is high. (2) The overall level of transformational leadership among security guards in Bangkok and its metropolitan area is high. (3) There is a statistically significant difference ($p < 0.05$) in attitudes towards the influence of transformational leadership between male and female security guards in Bangkok and its metropolitan area. (4) Bureaucratic management aspects such as hierarchy, responsibility, rationality, expertise, discipline, and professionalism significantly influence the overall level of transformational leadership among security guards in Bangkok and its metropolitan area ($p < 0.05$).

Keyword: bureaucratic management, transformational leadership, security guards

บทนำ

พนักงานรักษาความปลอดภัยภายในท่าอากาศยานต้องปฏิบัติงานอย่างหนักเพื่อรองรับกับปริมาณคนที่เข้ามาภายในท่าอากาศยาน ไม่ว่าจะเป็นการคัดกรอง ตรวจสัมภาระ หรือกระทั่งลาดตระเวน โดยท่าอากาศยานเฉพาะในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่ต้องรับผู้โดยสารปีละมากกว่า 100 ล้านคน (AOT annual report, 2019, p151) เนื่องจากเศรษฐกิจของไทยพึ่งพาต่างประเทศสูงถึง 72% ผ่านการส่งออก การท่องเที่ยว และการลงทุน อีกทั้งการท่องเที่ยวจากต่างประเทศจะมีการปรับตัวดีขึ้น จากที่รัฐบาลไทยได้มีข้อตกลงเรื่องฟรีวีซ่าให้กับนักท่องเที่ยวจีนที่มาเมืองไทย ทำให้จำนวนรวมนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น (มนตรี โสคติยานุรักษ์, 2567) จึงต้องการกำลังพลวันละมากกว่า 5,000 คน เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามจุดต่างๆ และการควบคุมกำลังพล หัวหน้างานหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำในการบริหารจัดการคนหมู่มาก

จะต้องดูคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น จึงจะประสบผลสำเร็จ (พัชราภรณ์, 2555) และเพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมา

ทั้งนี้ แม้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะมีทักษะภาวะผู้นำอยู่แล้ว การจะบริหารกำลังพลให้ได้ตามที่ต้องการนั้นยังคงเป็นไปได้ยาก เนื่องจากจะมีเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ไม่สามารถควบคุมได้ อาทิ ค่าตอบแทน พนักงานลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน หรือการลาโดยไม่ได้ค่าจ้าง อ้างอิงตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (กรมประชาสัมพันธ์, 2567) เรื่องปัญหาสุขภาพ หรือกำลังวังชาในแต่ละช่วงอายุ ก็จะส่งผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป เรื่องของสภาพจิตใจจากการเผชิญหน้ากับความตึงเครียด ความกดดันในหน้างาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ถึงแม้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในระดับปฏิบัติการล้วนผ่านการฝึกอบรมในสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น ภัยที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต้องเผชิญยังคงเป็นสิ่งที่คาดการณ์ล่วงหน้าและรับมือได้ยากอยู่ดี เป็นผลให้การควบคุมกำลังพลในสถานการณ์ฉุกเฉิน ที่อาจเกิดความชุลมุน จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ที่เป็นหัวหน้างานในการกำกับ ควบคุม ดูแลกำลังพลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้เหมาะสมที่สุดและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสิทธิภาพในการรองรับการทำงานที่ได้ตามมาตรฐาน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น พนักงานระดับปฏิบัติการเป็นระดับที่จะพบเจอกับปัญหาในหน้างานมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบล่างขึ้นบน (Bottom Up) ที่ให้ความสำคัญกับตัวผู้ปฏิบัติระดับล่างว่าเป็นผู้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (สุปราณี, 2561) ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะสืบค้นทัศนคติในการบริหารที่ส่งผลต่ออิทธิพลของภาวะผู้นำของกลุ่มพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ควรต้องเป็นไปในแนวทางใด จึงจะสามารถจูงใจ ผลักดัน และวางนโยบายให้พนักงานรักษาความปลอดภัยสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ลุล่วงตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์

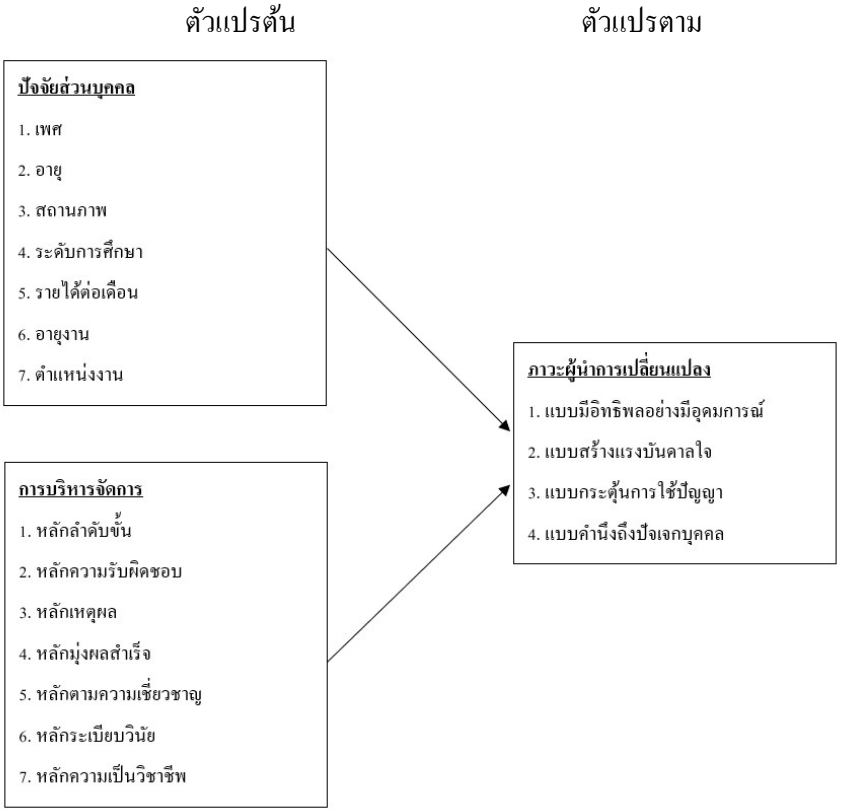
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารจัดการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องทัศนคติต่อการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำของแบส (Bass's Theory Leadership) แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดที่เริ่มมาจาก ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ของ Max Weber, (1947) บารมี เป็นอิทธิพลที่ไม่ได้เกิดจากประเพณีหรืออำนาจหน้าที่ เป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจที่ไม่อยู่ในกรอบของกฎหรือประเพณี แต่เกิดจากลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำที่สามารถดึงดูดและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ติดตามโน้มน้าวและกระตุ้นเพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

Bass ได้ศึกษาวิเคราะห์และเสนอ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบ

นี้มีความสัมพันธ์กับการสร้างบารมี เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม และการผสมผสานนี้ ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากผู้นำเชิงบารมี ผู้นำเชิงบารมีบางส่วนจะใช้ความจงรักภักดีต่อหัวหน้างานในการสร้างแรงขับเคลื่อน ประกอบกับความสามารถของผู้นำ โดยที่ผู้ตามไม่เกิดการพัฒนาและอาจทำให้อ่อนแอลง แตกต่างกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะยกระดับการทำงานโดยการเพิ่มพลังให้แก่ผู้ตาม โดยไม่ได้ใช้เพียงแค่สิ่งจูงใจ (Incentive) แต่ยังมีการทำงานที่ต้องชัดเจนเพื่อให้รางวัลตอบแทน

ทฤษฎีองค์การแบบระบบราชการ

ทฤษฎีการบริหารแบบระบบราชการ เป็นแขนงหนึ่งของทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ แต่ก็คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล และองค์การเป็นสังคมเปิด ความคิดรวบยอดที่สำคัญของทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ เช่น มีวัตถุประสงค์ แบบแผน เหตุผล แบ่งแผนก ความเชี่ยวชาญ การควบคุม เป็นต้น ทฤษฎีการบริหารแบบระบบราชการถือสัจพจน์ว่า องค์ประกอบด้วยบุคคลเป็นสังคมเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม องค์การแบบระบบราชการตามแนวคิดของ (Max Weber) ประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้ 1. หลักลำดับขั้น (hierarchy) 2. หลักความรับผิดชอบ (responsibility) 3. หลักเหตุผล (rationality) 4. หลักมุ่งผลสำเร็จ (achievement orientation) 5. หลักตามความเชี่ยวชาญ (differentiation, specialization) 6. หลักระเบียบวินัย (discipline) 7. หลักความเป็นวิชาชีพ (professionalization)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย ภายในท่าอากาศยานเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 5,993 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ.2567) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวและเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับการประเมินแล้วได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และผู้ศึกษาจึงจะนำแบบทสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.991 พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง และนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว นำไปทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และ แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารจัดการ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) กับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า ภาพรวมของภาวรผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำ แบบมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ แบบกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาวะผู้นำ แบบสร้างแรงบันดาลใจ และภาวะผู้นำ แบบคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ดังตารางที่ 1 ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ภาวะผู้นำ แบบมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.58	1.0734	มาก
2. ภาวะผู้นำ แบบสร้างแรงบันดาลใจ	3.57	1.0714	มาก
3. ภาวะผู้นำ แบบกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.57	1.0605	มาก
4. ภาวะผู้นำ แบบคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.39	1.1190	ปานกลาง
รวม	3.53	1.0415	มาก

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการแบบระบบราชการ พบว่า ภาพรวมการบริหารจัดการแบบระบบราชการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านของแต่ละการบริหารจัดการแบบระบบราชการ พบว่า การบริหารจัดการ หลักมุ่งผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการบริหารจัดการ หลักลำดับขั้น การบริหารจัดการ หลักความเป็นวิชาชีพ การบริหารจัดการ หลักระเบียบวินัย การบริหารจัดการ หลักตามความเชี่ยวชาญ การบริหารจัดการ หลักเหตุผล และการบริหารจัดการ หลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาพรวมการบริหารจัดการแบบระบบราชการ

ภาพรวมการบริหารจัดการ แบบระบบราชการ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การบริหารจัดการ หลักลำดับขั้น	3.83	0.8651	มาก
2. การบริหารจัดการ หลักความรับผิดชอบ	3.55	1.0793	มาก
3. การบริหารจัดการ หลักเหตุผล	3.70	0.9769	มาก
4. การบริหารจัดการ หลักมุ่งผลสำเร็จ	3.88	0.8280	มาก
5. การบริหารจัดการ หลักตามความเชี่ยวชาญ	3.72	0.9358	มาก
6. การบริหารจัดการ หลักระเบียบวินัย	3.78	0.9582	มาก
7. การบริหารจัดการ หลักความเป็นวิชาชีพ	3.81	0.9868	มาก
รวม	3.75	0.8765	มาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่ออิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่ออิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัย	
	สถิติที่ใช้ศึกษา	Sig.
เพศ	One-way Anova	0.02*
อายุ	One-way Anova	0.05
สถานภาพ	One-way Anova	0.60
ระดับการศึกษา	One-way Anova	0.56
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One-way Anova	0.09
อายุงาน	One-way Anova	0.34
ตำแหน่งงาน	One-way Anova	0.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 การบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า การบริหารจัดการแบบระบบราชการด้านหลักลำดับขั้น ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักเหตุผล ด้านหลักตามความเชี่ยวชาญ ด้านหลักระเบียบวินัย และ ด้านหลักความเป็นวิชาชีพมีอิทธิพลต่อภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารจัดการแบบระบบราชการที่มีอิทธิพลต่อภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.50	0.10		-5.15	0.00*
การบริหารจัดการ หลักลำดับขั้น (X_1)	0.20	0.05	0.17	3.71	0.00*
การบริหารจัดการ หลักความรับผิดชอบ (X_2)	0.17	0.04	0.18	4.26	0.00*
การบริหารจัดการ หลักเหตุผล (X_3)	0.15	0.05	0.14	2.85	0.01*
การบริหารจัดการ หลักมุ่งผลสำเร็จ (X_4)	-0.04	0.05	-0.03	-0.85	0.40
การบริหารจัดการ หลักตามความเชี่ยวชาญ (X_5)	0.18	0.05	0.16	3.93	0.00*
การบริหารจัดการ หลักระเบียบวินัย (X_6)	0.13	0.04	0.12	3.07	0.00*
การบริหารจัดการ หลักความเป็นวิชาชีพ (X_7)	0.28	0.05	0.27	5.82	0.00*
SE = 0.36, R = 0.94, R^2 = 0.88, Adj. R^2 = 0.88, F = 394.13, Sig. = 0.00					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผู้วิจัยเห็นว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารจัดการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.2) อายุ 36 – 45 ปี (ร้อยละ 30.7) สถานภาพเป็นโสด (ร้อยละ 66.1) ระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 83.5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 47.5) ช่วงอายุงาน 4 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 34.7) และ ตำแหน่งงานพนักงานตรวจค้น และพนักงานรักษาความปลอดภัย (ร้อยละ 93.1) ภาพรวมการบริหารจัดการแบบระบบราชการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลอยู่ในระดับมาก และ ภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้างานของท่าน และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีได้รับความยกย่อง ไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดา สวัสดิ์กรรณ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา ภาคธรรม (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่ออิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่เป็นเพศชายมีทัศนคติต่ออิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hassan Reza Zeinabadi (2013) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการแลกเปลี่ยนทางสังคมของภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบครูใหญ่เพศชายและหญิงของโรงเรียนประถมศึกษาใน อิหร่าน (Social exchange outcomes of transformational leadership: Comparing male and female principals of public primary schools in Iran) ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างในองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างครูใหญ่เพศหญิงกับเพศชาย

3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า การบริหารจัดการแบบระบบราชการด้านหลักลำดับขั้น ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักเหตุผล ด้านหลักตามความเชี่ยวชาญ ด้านหลักระเบียบวินัย และ ด้านหลักความเป็นวิชาชีพมีอิทธิพลต่อภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี ได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งที่ประสงค์จะทำ และ เต็มใจรับบทลงโทษ ตามโทษที่กระทำผิดจริง ตลอดจนจะมีการทบทวน หรือแจ้งให้ทราบถึงระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Guay (2013) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเหมาะสมของผู้นำและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาวะผู้นำจะทำให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติขององค์การแต่ปัจจุบันภาวะผู้นำ กำลังเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากในองค์การเกือบทุกแห่งโดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในองค์การทุกระดับมักถูกตำหนิว่าขาดภาวะผู้นำและไม่ยอมรับในความรับผิดชอบในฐานะผู้นำ ดังนั้น ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำ เนื่องด้วยภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ และสามารถเรียนรู้ได้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องตั้งใจ ผูกพันและลงทุนด้วยเวลาและพลังงานในการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารจัดการของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารควรที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไว้อย่างชัดเจน และ ควรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของพนักงานรักษาความปลอดภัยแต่ละคนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการมอบความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ตลอดจนควรมีการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการยอมรับฟังซึ่งกันและกันในระหว่างปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยการบริหารจัดการด้านหลักความเป็นวิชาชีพ เป็นด้านที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรที่แจ้งให้พนักงานทราบถึงระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง ตลอดจนมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ถูกต้อง มีเหตุผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลเพิ่มเติม

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเชิงลึก เปรียบเทียบกลุ่มอาชีพอื่นๆ หรือ ในจังหวัดอื่นๆ เพื่อหาข้อเด่นข้อด้อยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลกับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ เพื่อความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือในการนำผลการศึกษาที่ได้นำมาปรับปรุงการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น สามารถนำไปอ้างอิงในทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อไป

รายการอ้างอิง

ภารดา สวัสดิ์กรรณ.(2564).ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซีจี แกรนด์ จำกัด. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ,4(3),168-179.

พรนภา ภาคธรรม.(2565).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,16(2), 60-71.

Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1994). **Transformational Leadership Development.** Pola Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Guay, Russell P. (2013). **The relationship between leader fit and transformational leadership.** Journal of Managerial Psychology, 28(1),55-73.

Hassan Reza Zeinabadi. (2013). **Social exchange outcomes of transformational leadership: Comparing male and female principals of public primary schools in Iran.** International Journal of Educational Management, 27(7), 730.

Max, Weber. (1947). **The Theory of Social and Economic Organization.** New York: Free Press.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis.** New York: New York: Harper. & Row.