

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม
ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค***
**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TEAMWORK AMONG
PERSONNEL OF THE PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY**

เดชวัฒน์ แหม่ช้อย¹ และ วิลาสินี จินตลิขิตดี²

Techawat Chamchoi¹ and Vilasinee Jintalikhitdee²

¹⁻²รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹⁻²Master of Public Administration Program (Public Administration), College of Politics and Government
Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: s67563833009@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ : 19 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 24 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 26 มีนาคม 2569

Received 19 March 2026; Revised 24 March 2026; Accepted 26 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2) การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจง

Citation:



* เดชวัฒน์ แหม่ช้อย และ วิลาสินี จินตลิขิตดี. (2569). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วารสารสหศาสตร์การพัฒนสังคม, 4(2), 593-605.

Techawat Chamchoi and Vilasinee Jintalikhitdee. (2026). Transformational Leadership And Teamwork Among Personnel Of The Provincial Electricity Authority. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(2), 593-605.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ความมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิกภายในองค์กร และด้านที่บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกชน (2) บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ การประสานงาน และด้านที่บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด คือ การสื่อสาร (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีม, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Abstract

This study aimed to 1) examine the transformational leadership of personnel in the Provincial Electricity Authority (PEA) 2) investigate the level of teamwork among PEA personnel; and 3) explore the relationship between transformational leadership and teamwork among PEA personnel. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 187 personnel from the Provincial Electricity Authority. The research instrument was a questionnaire. The collected data were analyzed using statistical software, including descriptive statistics frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistics, specifically Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that: (1) overall, PEA personnel demonstrated transformational leadership at the highest level. When considered by dimension, the highest-rated aspect was idealized influence, while the lowest-rated aspect was individualized consideration; (2) overall teamwork among PEA personnel was also at the highest level. In terms of specific dimensions, coordination ranked the highest, whereas communication ranked the lowest and (3) transformational

leadership was positively correlated with teamwork among PEA personnel at a statistically significant level of .01, supporting the stated hypothesis. The relationship was found to be strong and positive.

Keywords: transformational leadership, teamwork, Provincial Electricity Authority

บทนำ

ในบริบทการบริหารองค์การยุคปัจจุบัน องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และความคาดหวังของผู้รับบริการ ส่งผลให้รูปแบบการทำงานแบบรายบุคคลไม่สามารถตอบสนองต่อภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Robbins & Judge, 2019) การทำงานเป็นทีมจึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการบูรณาการความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (Katzenbach & Smith, 1993) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพ โดยผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กระตุ้นแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bass, 1985) อย่างไรก็ตาม ในองค์การขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างซับซ้อน เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยังคงพบข้อจำกัดด้านการสื่อสารและการประสานงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

จากประเด็นดังกล่าว การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงมีความสำคัญในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Avolio (1996) อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ (4 I's) ได้แก่

- 1) ความมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิก ซึ่งผู้นำยึดมั่นในคุณธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกระตุ้นให้สมาชิกมุ่งสู่เป้าหมายร่วม
- 3) การปลุกเร้าทางปัญญา ที่ส่งเสริมให้สมาชิกคิดอย่างสร้างสรรค์และพัฒนาวิธีการทำงานใหม่
- 4) การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกชน โดยการดูแลและสนับสนุนการพัฒนาของสมาชิกตามความแตกต่างรายบุคคล ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของทีม

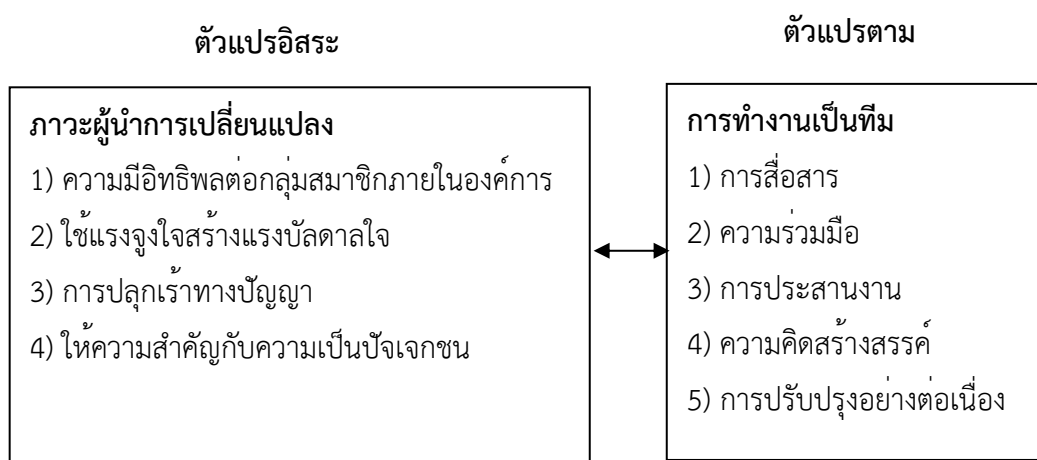
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานขององค์กร โดยช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ Romig (1996) อธิบายว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

- 1) การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง ซึ่งช่วยลดความคลาดเคลื่อน และสร้างความเข้าใจร่วมกัน
- 2) ความร่วมมือบนพื้นฐานของความไว้วางใจ ที่ทำให้สมาชิกสามารถสนับสนุนและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การประสานงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

- 4) ความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งเสริมให้ทีมสามารถพัฒนาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา
 - 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจากการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งช่วยให้ทีมสามารถพัฒนาและยกระดับผลการดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน
- ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการทำงานเป็นทีมในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 187 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยขอทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และแจกแบบสอบถามจำนวน 187 ชุด แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนคิดเป็นร้อยละ 100 ข้อมูลที่ได้ถูกนำมา

วิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทดสอบโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 99

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิด เป็นร้อยละ 70.0 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 74.3 อยู่ในหน่วยงานต้นสังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 62.6

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ ความมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิกภายในองค์กร การปลุกเร้าทางปัญญา การใช้แรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และการให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกชน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิกภายในองค์กร	4.37	.77	มากที่สุด
2. การปลุกเร้าทางปัญญา	4.33	.81	มากที่สุด
3. การใช้แรงจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	.84	มากที่สุด
4. การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกชน	4.21	.89	มากที่สุด
รวม	4.29	.79	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรกคือ ความมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิกภายในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .77) รองลงมาคือ การปลุกเร้าทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .81) และด้านที่บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกชน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .89)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ การประสานงาน ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสื่อสาร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกเป็นรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การประสานงาน	4.33	.73	มากที่สุด
2. ความร่วมมือ	4.32	.74	มากที่สุด
3. ความคิดสร้างสรรค์	4.30	.80	มากที่สุด
4. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.30	.75	มากที่สุด
5. การสื่อสาร	4.29	.76	มากที่สุด
รวม	4.31	.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ การประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .73) รองลงมา คือ ความร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .74) และด้านที่บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด คือ การสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .76)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทดสอบโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. การให้ความสำคัญกับความ เป็นปัจเจก	.87**	.00	สูง	ทางบวก
2. ใช้แรงจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ	.83**	.00	สูง	ทางบวก
3. การปลุกเร้าทางปัญญา	.81**	.00	สูง	ทางบวก
4. ความมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิก ภายในองค์กร	.78**	.00	สูง	ทางบวก
รวม	.87**	.00	สูง	ทางบวก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่าโดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .87$) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หมายความว่ายิ่งบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากเท่าใด ยิ่งทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเพิ่มสูงขึ้นตาม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมมากที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจก ($r = .87$) รองลงมา คือ การใช้แรงจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ

ใจ ($r = .83$) การปลุกเร้าทางปัญญา ($r = .81$) และความมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิกภายในองค์กร ($r = .78$) ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้าน

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Conger และ Kanungo (1998) ที่อธิบายว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างอิทธิพลต่อบุคลากรผ่านการสร้างความน่าเชื่อถือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ มีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต ทองเสน และ มังกร หริรักษ์ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katzenbach และ Smith (1993) ที่อธิบายว่าทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน ความไว้วางใจระหว่างสมาชิก ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ และการสื่อสารที่เปิดเผยและเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธศักดิ์ อินทฤาการ สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน

มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมสูงที่สุด ($r = .87$) รองลงมา ได้แก่ การใช้แรงจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .83$) การปลูกฝังทางปัญญา ($r = .81$) และควมมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิก ($r = .78$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดูแลและพัฒนาบุคลากรในระดับรายบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes และ Posner (2002) ที่อธิบายว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเสริมพลัง และการยกย่องความสำเร็จของทีม รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Katzenbach และ Smith (1993) ที่ชี้ว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในทีม อันนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพิชชาภา เกาะเต้น (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครพนม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ อัมภา ศรีล้านมี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุป จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การที่มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทขององค์การขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาในเชิงองค์ความรู้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมยังสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาผู้นำในองค์การไม่ได้ส่งผลเฉพาะต่อระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในระดับทีม และองค์การโดยรวม กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรส่งเสริมการพัฒนาผู้นำให้สามารถดูแลบุคลากรรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การโค้ช การให้คำปรึกษา และการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงพัฒนา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

2.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรพัฒนาศักยภาพผู้นำในทุกระดับ โดยเน้นทักษะด้านการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม

2.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์การให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเอื้อต่อการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในองค์การ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานในระดับพื้นที่หรือหน่วยงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนบริบทการทำงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรพิจารณาเพิ่มตัวแปรอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

3.3 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตการณ์ เพื่อให้

เข้าใจมุมมองและพฤติกรรมของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมได้อย่างลึกซึ้ง

เอกสารอ้างอิง

- พิชชาภา เกาเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะธิดา เย็นสบาย และ จุฑารัตน์ นิรันดร์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 1–15.
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทศศักดิ์ อินทฤฎู และ สวัสดิ์วงศ์ชัย. (2566). การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. (2538). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.
- อนุชิต ทองเสน และ มังกร หริรักษ์. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วารสารนวัตกรรมจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(2), 1–14.
- Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt, & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge* (pp. 189–207). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high - performance organization*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). *The leadership challenge* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding results through structured teamwork*. Chicago, IL: Irwin.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Journal of Educational Measurement*, 13(1), 49–60.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson.