

ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรม ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

The Effect of Transformational Leadership on Success of The Hotel Businesses in Lao People's Democratic Republic

มะนิวอน แดนอุไท* เสาวลักษณ์ จิตติมงคล² และยุพาภรณ์ ชัยเสนา³

Manivone Deneouthai* Saowalak Jittimongkon² and Yupaporn Chaisena³

Received : November 30, 2021 Revised : February 20, 2022 Accepted : March 10, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) เพื่อศึกษาความสำเร็จทางธุรกิจทางโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 3) เพื่อทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารธุรกิจโรงแรม ระดับ 1- 5 ดาวที่เป็นบุคคลสัญชาติลาว จำนวน 268 ราย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารธุรกิจโรงแรม ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความคิดเห็นต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การวิเคราะห์ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความกล้า ด้านแรงบันดาลใจและด้านความมุ่งมั่นต่อแนวคิด ส่งผลกระทบในทิศทางบวก ส่วนด้านการเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรมส่งผลกระทบในทิศทางตรงกันข้ามต่อความสำเร็จทางธุรกิจของโรงแรม

คำสำคัญ : ธุรกิจโรงแรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จ

* นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

* Master Student, Master of Business Administration, Faculty of Administrative Science, Kalasin University

^{2,3} อาจารย์ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

^{2,3} Lecturer, Faculty of Administrative Science, Kalasin University

* Corresponding author E-mail: danouthai16@gmail.com

Abstract

The purposes of the study of the impact of transformational leadership on the success of the hotel businesses in Lao People's Democratic Republic were: 1) to study the transformational leadership of the executives of hotel businesses in Lao People's Democratic Republic, 2) to study the success of the hotel businesses in Lao People's Democratic Republic, and 3) to test the impact of transformational leadership on the success of the hotel businesses in Lao People's Democratic Republic. The samples were 268 Laotian executives of 1 – 5 - Star hotels. The research instrument used in gathering data was questionnaire. The statistics used in analyzing data were: percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The results revealed that:

The executives of hotel business in Lao People's Democratic Republic had the overall opinion on the transformational leadership and the success of hotel business in the highest level. The analysis of the impact of transformational leadership on the success of the hotel business in Lao People's Democratic Republic revealed that the transformational leadership on courage, inspiration, and determination on principle had the positive impact. On the other hand, the transformational leadership on understanding of cultural principle had the negative impact.

Keywords : Hotel Business, Transformational Leadership, Success

1. บทนำ

สภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่างต้องเผชิญกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) การเมือง (Political) รวมถึงเทคโนโลยี (Technology) ที่มีความซับซ้อนมากขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงของคู่แข่ง กฎหมาย นโยบายของรัฐ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การทำให้ธุรกิจต่าง ๆ ได้รับผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ธุรกิจต้องมีการปรับตัว การสร้างวิสัยทัศน์กำหนดนโยบาย การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (นุช สัทธาฉัตรมงคล, 2559) องค์กรต่าง ๆ จึงต้องเร่งวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการบริหาร และกระตุ้น ส่งเสริม และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน รวมถึงสร้างความมั่นใจ และการยอมรับซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กรต่อไป (Mohsen & Mohammad, 2011)

ธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นอีกธุรกิจที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและการเปลี่ยนแปลงภายในเช่นกัน เกิดการแข่งขันทางธุรกิจสูง องค์กรมีความเสี่ยงอันเนื่องจากการขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการดำเนินงานแบบเดิม ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลและประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของธุรกิจ ด้วยการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อประสานงานของบุคลากรในองค์กร โดยให้ความสนใจต่อบุคลากรใน

องค์การทุกระดับ สามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากร จนเกิดภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตรงเป้าหมายขององค์กรเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานไม่ได้เกิดขึ้นเองได้ แต่หากเกิดจากการพัฒนาและสร้างสรรค์จากผู้นำ ดังนั้นโรงแรมจึงต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ตาม มองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์สูงสุดของโรงแรม ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงต้องการหาภาวะผู้นำแบบ (Inclusive Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มาประสมกัน ด้วยองค์ประกอบคือ 1) ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด (Commitment) 2) ความกล้า (Courage) 3) การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) และ 5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) (พินดา ไชยแก้ว, 2559) และ (อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์, 2558) ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรม ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรมีผลเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายสูงสุดของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ คือ ต้องการความสำเร็จทางธุรกิจอันเกิดจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโต ทางธุรกิจ ซึ่งผู้บริหารเข้าไปมีการเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับ แรงจูงใจและระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น ส่งผลและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจนพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพ โดยวัดจากกระบวนการภายใน ได้แก่ พนักงาน/ทีมงาน มีแนวทางทำงานร่วมกันได้ดี ทุกคนให้ความร่วมมือในแนวทางการดำเนินธุรกิจด้วยดี มีความพึงพอใจในความสำเร็จของผู้นำ และวัดจากการเติบโตของกิจการ ได้แก่ มีผลประกอบการดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีจำนวนลูกค้าเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สามารถดำเนินธุรกิจอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน

จากประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรธุรกิจโรงแรมและเป็นแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจโรงแรม เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

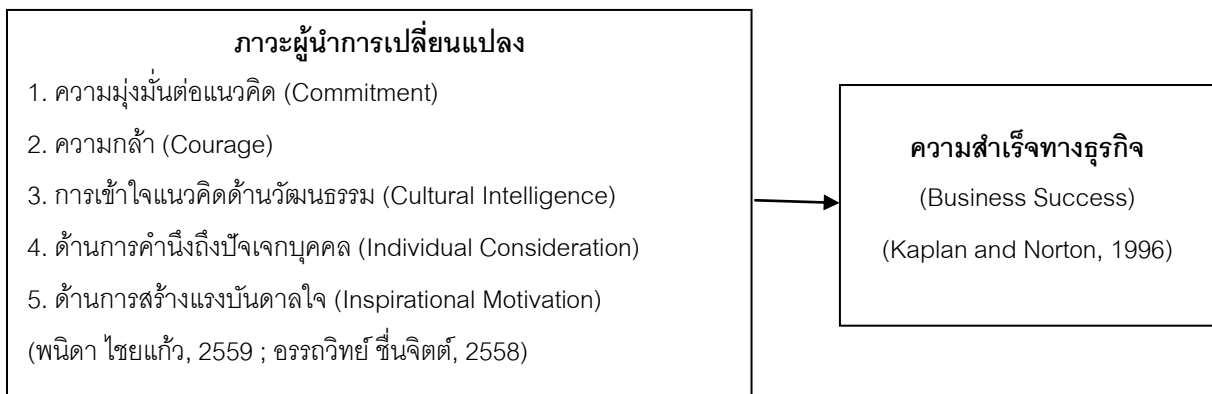
- 2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- 2.2 เพื่อศึกษาความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- 2.3 เพื่อทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หรือไม่ อย่างไร จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรม



3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์กรของผู้นำที่กระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตอบสนองต่อความหลากหลายของสิ่งแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ

3.1.1 ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด (Commitment) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งมั่นในทีม เข้าใจลักษณะเฉพาะบุคคล ความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ส่งเสริมสมาชิกปรับแนวทางหรือพฤติกรรมการทำงานร่วมกันทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 ความกล้า (Courage) หมายถึง ผู้นำที่กล้ายอมรับจุดด้อยและเปิดรับคำแนะนำความคิดต่างของผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเองและหาวิธีปรับเปลี่ยนให้เข้าใจตรงกันสู่การบริหารทีมที่มีความหลากหลายทางความคิด นำมาสู่โอกาสสร้างความสำเร็จทางธุรกิจ

3.1.3 การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) หมายถึง ผู้นำที่เรียนรู้และเข้าใจถึงความแตกต่างด้านสังคมและวัฒนธรรมเพื่อปรับตัวให้เข้ากับทีมงานและบุคคลอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3.1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) หมายถึง ผู้นำที่เข้าใจยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นที่ปรึกษาพร้อมสนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ

3.1.5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้นำที่สร้างแรง แรงจูงใจ ความกล้าและกระตุ้นพฤติกรรมผู้ตามหรือทีมด้วยวิสัยทัศน์ไปสู่อนาคต เพื่อให้เกิดความ ทำทนายบรรลุป้าหมายที่วางไว้

3.2 ความสำเร็จทางธุรกิจ (Business Success)

หมายถึง ความเจริญเติบโตขององค์กร ที่สามารถพิจารณาได้จากธุรกิจมีการเติบโตของยอดขาย มีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีจำนวนลูกค้าเพิ่มขึ้น ลูกค้ามีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์หรือบริการ และลูกค้าเดิมกลับมาใช้บริการซ้ำ โดยภาพรวมการดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ

สมมุติฐานของวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่เป็นเจ้าของธุรกิจโรงแรมระดับ 1- 5 ดาว ที่เป็นบุคคลสัญชาติลาว จำนวน 268 แห่ง (กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรม และท่องเที่ยว, 26 ตุลาคม 2020)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลธุรกิจ ได้แก่ บริเวณที่ตั้งโรงแรม จำนวนห้องพัก จำนวนพนักงานในองค์กร ระดับของโรงแรม (ดาว) และระยะเวลาดำเนินธุรกิจ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด ความกล้า การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรมจำนวน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จทางธุรกิจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า และตอนที่ 5 ข้อคิดเห็น ปัญหา และ ข้อเสนอแนะ

4.3 ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.3.1 แบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยแล้วส่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อและแต่ละด้าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้ถูกต้องสมบูรณ์

4.3.2 นำข้อมูลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ของเนื้อหาในข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ หรือ IOC ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้น มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ถ้าต่ำกว่าจะต้องปรับปรุงแบบสอบถามนั้น (สมบุญ สุธียวงศ์ และคณะ, 2552) แบบสอบถาม มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยงานวิจัยมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5

4.3.3 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2010) โดยงานวิจัยมีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82 -

0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 และค่าความเที่ยงตรง (Validily) จำแนกเป็นรายข้อโดยค่า Factor Loading ต้องมีค่า 0.40 ขึ้นไป จึงจะผ่านเกณฑ์ (Nunnally & Bernstein, 1994) โดยงานวิจัยมีความเที่ยงตรงของการวัดอยู่ระหว่าง 0.63 - 0.96 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.40

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

4.4.1 จัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพร้อมกับตรวจสอบความครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4.4.2 ดำเนินการจัดแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยจำนวน 4 คน ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 ถึง 16 มีนาคม 2564 รวมระยะเวลา 20 วัน มีจำนวนแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ 242 ชุด คิดเป็นอัตราร้อยละ 90.30

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.5.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลกิจการ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

4.5.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ตอนที่ 3 และ 4 ทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรม โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ตอนที่ 3 และ 4 ทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. ผลลัพธ์จากการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผู้บริหารธุรกิจโรงแรม ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 137 ราย (ร้อยละ 56.61) มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 152 ราย (ร้อยละ 62.81) สถานภาพสมรส จำนวน 226 ราย (ร้อยละ 93.39) ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี จำนวน 201 ราย (ร้อยละ 83.06) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 – 50,000 บาทต่อเดือน จำนวน 128 ราย (ร้อยละ 52.89)

5.2 ธุรกิจโรงแรม ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว บริเวณที่ตั้งส่วนใหญ่ตั้งอยู่สถานที่ท่องเที่ยว จำนวน 146 ราย (ร้อยละ 60.33) จำนวนห้องพักมากกว่า 45 ห้องขึ้นไป จำนวน 93 ราย (ร้อยละ 38.43) มีพนักงานในองค์กรจำนวนมากกว่า 40 คนขึ้นไป จำนวน 113 ราย (ร้อยละ 46.69) ระดับของโรงแรมอยู่ที่ระดับ 3 ดาว จำนวน 133 ราย (ร้อยละ 54.96 และระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 6-9 ปี จำนวน 108 ราย (ร้อยละ 44.63)

5.3 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความกล้า ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.56$) ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด ($\bar{X} = 4.56$) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

5.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จทางธุรกิจ พบว่า ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีจำนวนลูกค้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ มีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.60$) ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำอีก ($\bar{X} = 4.60$) และโดยภาพรวมการดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.56$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตาราง 1 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความสำเร็จทางธุรกิจ (SUC)				t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ค่าความ	สัมประสิทธิ์			
	การถดถอยไม่	คลาดเคลื่อน	การถดถอย			
	ปรับมาตรฐาน	มาตรฐาน	แบบ ปรับ			
	(B)	(S.E.)	มาตรฐาน			
			(Beta)			
ค่าคงที่ (CONSTANT)	0.455	0.251		1.814	0.071	
1. ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด (COM)	0.234	0.090	0.190	2.611	0.010**	
2. ความกล้า (COU)	0.779	0.054	0.685	14.466	0.000***	
3. การเข้าใจแนวคิด	-0.375	0.096	-0.268	-3.923	0.000***	
ด้านวัฒนธรรม (CUL)						
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (IND)	-0.096	0.052	-0.075	-1.844	0.066	
5. แรงบันดาลใจ (INS)	0.361	0.058	0.284	6.217	0.000***	
F = 157.473 P = 0.000 R ² = 0.769 Adjusted R ² = 0.765						

*** p<0.01, ** p<0.05

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรที่ส่งผลกระทบเข้าไปในสมการพร้อมกันตามวิธีการ Enter พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ตัวแปรและสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ และมีจำนวน 1 ตัวแปรที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (IND) ($B = -0.096$) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความกล้า (COU) ส่งผลกระทบในทิศทางบวก ความกล้าสูงขึ้น 1 หน่วยทำให้ความสำเร็จทางธุรกิจเพิ่มขึ้น 0.779 หน่วย รองลงมา คือ การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม (CUL) ส่งผลกระทบในทิศทางตรงกันข้าม สูงขึ้น 1 หน่วย ทำให้ความสำเร็จทางธุรกิจลดลง 0.375 หน่วย แรงบันดาลใจ (INS) ส่งผลกระทบในทิศทางบวกแรงบันดาลใจสูงขึ้น 1 หน่วยทำให้ความสำเร็จทางธุรกิจเพิ่มขึ้น 0.361 หน่วย และความมุ่งมั่นต่อแนวคิด (COM) ส่งผลกระทบในทิศทางบวก ความมุ่งมั่นต่อแนวคิดสูงขึ้น 1 หน่วยทำให้ความสำเร็จทางธุรกิจเพิ่มขึ้น 0.234 หน่วย ตามลำดับ

ดังนั้นเมื่อทราบค่าคงที่ (a) เท่ากับ 0.455 ทำให้ทราบว่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ และทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานจึงสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$SUC = 0.455 + 0.779(COU) - 0.375 (CUL) + 0.361 (INS) + 0.234 (COM) - 0.096 (IND)$$

จากผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานในงานวิจัย

อภิปรายผล และสรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรม ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ผู้บริหารธุรกิจโรงแรม ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความกล้า รองลงมา คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม และการสร้างแรงบันดาลใจโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านมุ่งมั่นต่อแนวคิดโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิดอาไพ เต็มสุลวัน (2561) พบว่า การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นแบบอย่างที่มีความหนักแน่น และมั่นใจในการแสดงออก สามารถคุมอารมณ์ได้ดี และสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่เพื่อนร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกวิทย์ เอี่ยมวิริยวัฒน์ และคณะ พบว่า ผู้ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดบุรีรัมย์ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ : ความยึดมั่นต่อแนวคิดผู้นำยุคใหม่แบบครบวงจร (Commitment) ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

1.2 ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความกล้าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ไชยแก้ว (2559) พบว่า ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทยมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านความกล้า โดยยินดีเรียนรู้แนวคิดวิธีการทำงานของบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกวินท์ เอี่ยมวิริยวัฒน์ และคณะ พบว่า ผู้ประกอบธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม จังหวัดบุรีรัมย์ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ: ความกล้า (Courage) ในระดับสูง คือผู้ประกอบการธุรกิจสามารถ ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำธุรกิจ ชอบแสวงหาแนวคิดหรือวิธี การทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง พร้อมทำงานร่วมกับทุก ๆ คนที่มีความแตกต่างกันได้ เพื่อการทำงานให้สำเร็จ

1.3 ผู้บริหารธุรกิจโรงแรม ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2558) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีให้ความร่วมมือในการทำงานทุกครั้งอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ การทำงานด้วยความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งเพื่อนร่วมงานและลูกค้า รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและทำงานให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ กวินท์ เอี่ยมวิริยวัฒน์ และคณะ พบว่า ผู้ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดบุรีรัมย์ มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ : ความเข้าใจถึงความแตกต่างของภูมิหลัง (Cultural Intelligence) ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

1.4 ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2558) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมาก ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ แสดงการยอมรับและชื่นชมต่อ บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ และผู้นำปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคลและสอดคล้องกับงานวิจัยของนุช สัทธิชาติธรรมมงคล และอรรถพล ธรรมไพฑูรย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่าง ยั่งยืน พบว่า ปัจเจกบุคคล หรือคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสำเร็จและนำพาองค์กร นั้นไปสู่สถานการณ์ที่ดีขึ้น

1.5 ผู้บริหารธุรกิจโรงแรม ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย ปานจันทร์ ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ และอรไท ชั่วเจริญ (2563) พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจมีความเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการธุรกิจโรงแรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จทางธุรกิจ

2. ผลการศึกษาศักยภาพความสำเร็จของธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้บริหารธุรกิจโรงแรม ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรพงษ์ ใจชื่น (2559) พบว่า การตัดสินใจกลับมาใช้บริการโรงแรม Boutique ใหม่ อีกครั้งอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา ทนงค์แผง และชวลีย์ ณ ถกลาง (2559) พบว่า การบริหารจัดการ ภายในองค์กร สร้างคุณค่าในการให้บริการเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างกิจกรรมตามที่ถูกคาดหวังการส่งผลให้รายได้สูงขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรม ในสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$SUC = 0.455 + 0.779(COU) - 0.375 (CUL) + 0.361 (INS) + 0.234 (COM) - 0.096 (IND)$$

จากสมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยสามารถอภิปรายการศึกษา ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความกล้า (COU) ส่งผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางเยาว์ อินทะนาม, อัมภาศรี พ่อคำ และ กรรณกิตติโสภณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง และความเป็นอิสระ ส่งผลกระทบทางบวก ต่อความสำเร็จของธุรกิจ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดกาฬสินธุ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องกล้าที่จะลงทุนเพื่อทำธุรกิจใหม่ๆ แม้จะมีความเสี่ยงและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ต้องมีการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการแปลกใหม่อยู่เสมอ โดยมีการเปิดโอกาสให้ทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพิ่มแรงผลักดันต่อความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกวินท์ เอี่ยมวิริยวัฒน์ และคณะ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำธุรกิจ ชอบแสวงหาแนวคิดหรือวิถี การทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง พร้อมทำงานร่วมกับทุก ๆ คนที่มีความแตกต่างกันได้ เพื่อการทำงานให้สำเร็จ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านแรงบันดาลใจ (INS) ส่งผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2020) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กรและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กร และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชนะ เมฆโต (2560) พบว่า การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของผู้ตามเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่ายทำให้เกิดค่านิยมเชิงจริยธรรม ด้วยการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม มีการยกย่องผู้ตามและกระตุ้น สร้างมุมมองใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจด้วยการรับฟังเน้นการพัฒนา สร้างความกล้าให้กับผู้ตามเพื่อตอบสนองความต้องการให้บรรลุเป้าหมายเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีขึ้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นต่อแนวคิด (COM) ส่งผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ไชยแก้ว (2559) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ กรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการด้านความมุ่งมั่นต่อแนวคิดเป็นตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรตามความสำเร็จทางธุรกิจของผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย กิตติกวินท์ เอี่ยมวิริยวัฒน์ และคณะ พบว่า ผู้ประกอบการมีความยึดมั่นต่อแนวคิดผู้นำยุคใหม่แบบครบวงจร (Commitment) คือ เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคน เป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ และพยายามทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม (CUL) ส่งผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในทิศทางตรงกันข้าม อันเนื่องจากการให้ความสำคัญและสนใจต่อพื้นฐานสังคม

และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจโรงแรม ซึ่งพื้นฐานสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน นำมาซึ่งโอกาสในการสร้างความแตกต่าง จึงเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ไชยแก้ว (2559) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ กรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย พบว่า การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางธุรกิจ เนื่องจากผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทยยินดีทำงานกับทุกคนที่มีความแตกต่างความแตกต่างพื้นฐานสังคมและวัฒนธรรม ชอบค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ และการทำธุรกิจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ครุกุล (2561) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในบริษัทในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ที่ปฏิบัติและแสดงออกมาอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะเวลานาน อาจเนื่องมาจากองค์กรมีการดำเนินธุรกิจโดยมีการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น รวมถึงบางครั้งยังรวมถึงแนวคิดแบบเก่า ที่มีการยึดติดการทำงานแบบเดิมที่คนโดยส่วนใหญ่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและไม่จริงจังที่จะทุ่มเทเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีการพัฒนามากขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

6.1.1 ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นต่อแนวคิด ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างและความหลากหลายทางความคิดของลูกน้อง/ทีมงานในองค์กรในการทำธุรกิจอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรรับฟังและยอมรับความคิดเห็นจากลูกน้อง/ทีมงาน เพื่อนำแนวคิดไปพัฒนาการบริหารธุรกิจ

6.1.2 ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความกล้า เปิดโอกาสให้ทีมได้แสดงความคิดที่หลากหลายเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องและทีมงานกล้าแสดงความคิดเห็น ที่หลากหลายเพื่อปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย

6.1.3 ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเข้าใจแนวคิดวัฒนธรรม ตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีมและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและใส่ใจถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเชิงบวก ให้ความสำคัญกับลูกน้อง / ทีมงานทุกระดับ เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.4 ผู้บริหารธุรกิจโรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา และสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและส่งเสริมให้ลูกน้อง/ทีมงาน ทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเลิศ

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ศึกษาธุรกิจโรงแรมที่มีเจ้าของเป็นชาวต่างชาติ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบรูปแบบการบริการภายใต้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6.2.2 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากกลุ่มธุรกิจอื่น เช่น ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรม และธุรกิจด้านการเกษตร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแถลงข่าว วัฒนธรรมและท่องเที่ยวในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. โรงแรมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (Updated 2020). ค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2563, จาก <http://www.tmd.gov.la>
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กรและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการดำเนินงานโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5(4), 127 – 144.
- นุช สัทธาคัตถมงคล และอรรถพล ธรรมไพบุลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*.
- นงเยาว์ อินทะนาม อัมภาศรี พอค้า และกรรณก ดลโสมณ. (2562). การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(4), 82 – 95.
- บุญชนะ เมฆโต. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันองค์การและการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผลิตวัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ.
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ กรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- วีรพงษ์ ใจชื่น. (2559). กลยุทธ์ทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจกลับมาใช้บริการโรงแรม Boutique ชั่ว ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- วัฒนา ทนงค์แผง และชวลีย์ ณ ถกลาง. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก เขตพื้นที่จังหวัดตราด. *มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- วันชัย ปานจันทร์ ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ และอรไท ชั่วเจริญ. (2563). ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารจัดการธุรกิจโรงแรม ในเขตจังหวัดชายแดนไทย -ลาว. *คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- กิตติกวินท์ เอี่ยมวิริยวัฒน์ รังสิมา สว่างทัพ รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ ชินนาถ ทิพย์อักษร และกิตติกร ฮวดศรี. (2563). ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบ Inclusive Leadership ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ย่อม จังหวัดบุรีรัมย์ ช่วงสถานการณ์ COVID-19. *วารสารสหวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 4(2), 41-49

- สิดาไฟ เต็มสุลิวัน. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพร คุรุกุล. (2561). *การศึกษาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กร ที่รับรู้ได้ของพนักงาน ตามแนวคิด. Honeybee Leadership ในธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง*. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- สมบุญ สุริยวงศ์ บุญมี พันธุ์ไทย เตือนใจ เกตษา สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ สมจิตตรา เรืองศรี และเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์. (2552). *วิจัยและสถิติทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). New York : Pearson :
- Kaplan, R.S. and Norton, D.P. (1996). Management GURU. (Online); Retrieved on September 14, 2020, from <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1087-8572>
- Laos SME Center. (2020). *โอกาส SME ลาว*. (Updated 2020) Retrieved on October 26, 2020, from <http://www.laossmecenter.com>
- Mohsen, A., & Mohammad, R. D. (2011). Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization. *Social and Behavioral Sciences*, 15, 3131-3137.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York : McGraw-Hill.