

Transformational Leadership, Organizational Commitment and Work Efficiency of Engineers Working in Leamchabang Industrial Estate, Chonburi

Korakrit Kusumaman^{1*} and Phenphimol Seriwatana¹

¹ Department of Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: korakrit.ku@ku.th

ABSTRACT

This article aimed (1) to Investigate the influence of Transformational Leadership on the Work Efficiency of engineers working in the Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province, (2) to Examine the impact of Transformational Leadership on the organizational commitment of engineers working in the Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province, and 3) to Explore the influence of organizational commitment on the Work Efficiency of engineers working in the Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province. The questionnaires were used to collect the data. The data analyses were including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and regression. The study revealed that: The analysis results indicate that the influence of Transformational Leadership, particularly in terms of Individualized Consideration, Intellectual Stimulation, and Idealized Influence, significantly affects the Work Efficiency of engineers. The analysis results show that the influence of Transformational Leadership, focusing on Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, and Idealized Influence, significantly affects the organizational commitment of engineers. The analysis results demonstrate that organizational commitment, particularly in terms of Willingness to Work for Organization, Reliability and Acceptance of Organizational Values and Goals, and the Maintenance of Membership, significantly affects the Work Efficiency of engineers. These findings provide valuable insights into the relationship between Transformational Leadership, organizational commitment, and Work Efficiency among engineers working in the Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province. The statistical significance level was set at 0.05.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Work Efficiency

อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

กรกริช กุสุมาลย์^{1*} และ เพ็ญพิมล เสรีวัฒน์¹

¹ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: korakrit.ku@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกรที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์การในด้าน ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความผูกพันต่อองค์การ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ปัจจุบันในการแข่งขันทางธุรกิจปฏิเสธไม่ได้ว่าในแต่ละองค์การต่างมุ่งเน้นให้ธุรกิจของตนนั้นมีรายได้ กำไร จากการดำเนินกิจการ ซึ่งรายได้จากการดำเนินกิจการนั้นก็เกิดมาจากผลผลิตขององค์การนั้นๆ โดยตัวชี้วัดที่สำคัญตัวหนึ่งคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงได้หรือไม่ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละองค์การนั้น อาจแปรปรวนได้ตามสถานการณ์และตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อองค์การ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยในด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานเป็นเจ้าของงานของตน (Bass & Avolio, 1994) ในส่วนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน หมายถึงผูกพันทางอารมณ์และความภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความเต็มใจที่จะใช้เวลาและความพยายามในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นโครงสร้างหลายมิติที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ เช่น การรับรู้ถึงความเป็นธรรมของนโยบายและขั้นตอนขององค์การ คุณภาพของผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ (Porter, 1974)

หากกล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสายงานวิศวกรรม ก็จะเป็นการกล่าวถึงบทบาทและคุณสมบัติที่จำเป็นในการนำทางและเป็นแรงนำในกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์การหรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิศวกรรม เช่น เทคโนโลยีใหม่ๆ นโยบายภาครัฐที่เปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงในความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสาขาวิศวกรรมคือคนที่สามารถมองหาโอกาสการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปและรับมือกับอุปสรรค และมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวทางใหม่ๆ (พัชริ ตามพ์ประเสริฐกุล, 2563) เพื่อปรับตัวกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในสายงานวิศวกรรม ในขณะที่หัวหน้าหากกล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จากการที่งานสาขาวิศวกรรมเป็นงานที่มีความซับซ้อนและต้องการความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิคที่สูงมาก ซึ่งการทำงานในสาขาวิศวกรรมนั้นมีความสำคัญในการพัฒนาและดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับงานสาขาวิศวกรรมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความสามารถในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาตัวเอง ความรู้ความสามารถในงาน และการได้รับการพิจารณาและการสนับสนุนจากองค์กรให้เหมาะสม เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการที่องค์กรนั้นได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของพนักงานให้เติบโต พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (หนึ่ง กรทอง, 2563)

จากการศึกษาพบว่าทั้งสองปัจจัยดังกล่าว มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในปัจจุบันวงการวิชาการต่างมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีการนำมาศึกษา คือแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) (Bass & Avolio, 1994) ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลก และยืนยันว่าทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และมีการศึกษาวิจัยในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ และ อุตสาหกรรมเหล็ก โดยผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ณิชา เกตุงาม, 2562; มณฑิตา ศรีนคร และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์ วงษ์, 2563) และอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญเช่นเดียวกันคือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะ คือ มีความเชื่อถือนในองค์กร มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความเข้าใจในภาพรวมเรื่องขององค์กร ให้ความเคารพนับถือและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลงานมากกว่าปกติ และมีการพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ (Steers, 1977) ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และจะมีการแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมักจะมององค์กรในทางบวก มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดจนไปสู่นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันในที่สุด ในองค์กรใดที่พนักงานมีแรงจูงใจที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมักแสดงออกทางพฤติกรรม และมีทัศนคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร ยินดีที่จะใช้ความพยายามทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Porter, 1974)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเรื่อยๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น การปรับปรุงกระบวนการทำงาน เทคโนโลยีใหม่ นโยบายและกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถมีผลกระทบต่อพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานวิศวกรที่ต้องทำงานในสถานะที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งถ้าหากองค์กรสามารถมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและควบคุมการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ และยังสามารถดูแลและจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะนำไปสู่การแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตัวเอง ที่ช่วยส่งเสริมการเติบโตและการเรียนรู้ของพนักงานวิศวกร ยิ่งทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีโอกาสดียิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาความสำคัญของปัญหาที่ผู้วิจัย จะมุ่งเน้นศึกษาในเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีเพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้การแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากการสุ่มจากประชากร โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลในเชิงปริมาณของ พนักงานระดับพนักงานโรงงานระดับวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เนื่องจากประชากรมี ขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดประชากร โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549) โดยขนาดตัวอย่างในการศึกษา คำนวณได้ 385 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถามและป้องกันการส่งแบบสอบถาม กลับคืนมาไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามเพิ่มร้อยละ 5 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 405 คน โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ วิธีไม่ทราบความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่าง แบบสะดวกบังเอิญหรือแบบสะดวก (Convenience Sampling /Accidental Sampling) และเก็บรวบรวมโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการ จัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการวิจัยต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดตาม หลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์งานวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็นคำถาม 4 ส่วน โดยส่วน ที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน จำนวนพนักงาน ขององค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิดในลักษณะเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว (Check-List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบ แบบสอบถามเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามเป็น มาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale โดยให้ ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยการทดสอบเครื่องมือได้ทำการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และความสอดคล้องด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง จำนวน 30 คน เพื่อหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละตัวแปร ตรงตามเกณฑ์ที่ยอมรับคือมี ค่า 0.7 ขึ้นไป ซึ่งผลการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (0.893 – 0.931) ความผูกพันต่อองค์กร (0.843 – 0.909) และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (0.714 – 0.909)

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกรที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

3.3 ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากนั้นนำข้อมูลมาสังเคราะห์และทำการกำหนดตัวแปรสร้างกรอบแนวความคิด สร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งคำแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบประเมิน โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 60 วัน ซึ่งแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จะนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4.3 หลังจากรวบรวมแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบกลับ และนำมาคีย์ข้อมูลเข้าโปรแกรมวิเคราะห์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบในงานวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาทำการศึกษาข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 2 และ 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติพรรณนา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 405		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.29	0.490	เห็นด้วยมาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	0.518	เห็นด้วยมาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.14	0.533	เห็นด้วยมาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.35	0.523	เห็นด้วยมาก
รวม	4.24	0.426	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 405		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.32	0.483	เห็นด้วยมาก
2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.31	0.416	เห็นด้วยมาก
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.08	0.603	เห็นด้วยมาก
รวม	4.24	0.393	เห็นด้วยมาก

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจึงสรุปได้ว่าการกระตุ้นทางปัญญา (Beta = 0.314) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Beta = 0.299) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Beta = 0.207) มีผลต่อเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานวิศวกร โดยมีตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่เพิ่มขึ้น

3. อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 6 ผลของการวิเคราะห์การถดถอย ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ความผูกพันต่อองค์การ							
(Constant)	2.012	.152		13.280	.000*		
1. ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.201	.030	.294	6.620	.000*	.795	1.257
2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	.271	.039	.341	7.036	.000*	.667	1.499
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ	.068	.025	.124	2.682	.008*	.731	1.368
SE _{est} = $\pm$.26; Durbin-Watson = 1.805; R = 0.610; R ² = 0.372; F = 79.063; DF = 3; sig = 0.000							

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงานจึงสรุปได้ว่า ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ (Beta = 0.341) ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Beta = 0.294) และ ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ (Beta = 0.124) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ ที่เพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้ 1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารที่สามารถเข้าใจและตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น 2. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารที่กระตุ้นให้พนักงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน จะช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และเสริมสร้างนวัตกรรมในองค์การ 3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เมื่อผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และ

สื่อสารให้พนักงานเห็นความสำคัญของเป้าหมายองค์กร จะช่วยสร้างศรัทธาและความจงรักภักดีจากพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านต่างๆ ข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชยา เกตุงาม (2562) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องมาจากการที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน แต่ไม่ได้สร้างความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานชั่วคราวเท่านั้น แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระยะยาว อย่างไรก็ตาม การสร้างแรงบันดาลใจเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ผู้นำจำเป็นต้องสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมายให้กับพนักงานด้วย เพื่อให้พนักงานเข้าใจว่าตนเองต้องทำอะไร และต้องทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน รวมทั้งพัฒนากลยุทธ์และวิธีการบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถมองเห็นความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายและเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบางกรณีเท่านั้น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชยา เกตุงาม (2562) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานคิดนอกกรอบ หาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการเฉพาะบุคคลของพนักงาน และปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเอาใจใส่ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า ส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถสื่อสารให้พนักงานเห็นความสำคัญของเป้าหมายองค์กร จะช่วยสร้างศรัทธาและความไว้วางใจให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านต่างๆ ข้างต้น เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกุล มากทรัพย์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต โดยผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรอาจจะ

ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความสามารถของพนักงาน และสถานการณ์แวดล้อม อย่างไรก็ตาม การสร้างแรงบันดาลใจเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้นำจำเป็นต้องสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมายให้กับพนักงานด้วย เพื่อให้พนักงานเข้าใจว่าตนเองต้องทำอะไร และต้องทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ การสร้างแรงบันดาลใจอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในลักษณะชั่วคราวเท่านั้น ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าของเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรมากน้อยเพียงใด หากพนักงานไม่เห็นคุณค่าของเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร การสร้างแรงบันดาลใจอาจไม่สามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างยั่งยืน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบางกรณีเท่านั้น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกุล มากทรัพย์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต โดยผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบรรลุเป้าหมาย โดยพนักงานจะเต็มใจปฏิบัติงานมากกว่าการทำงานเพียงเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับ
2. ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพนักงานมีความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จะช่วยสร้างความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อพนักงานมีความปรารถนาที่จะคงสถานภาพสมาชิกขององค์กร จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานตั้งใจและทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานของพนักงาน โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ข้างต้น เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร โฉมอุปฮาด (2564) ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่ามีองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจโดยผู้นำอาจไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะยาว เนื่องจากการสร้างแรงบันดาลใจเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ผู้นำจำเป็นต้องสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการบรรลุ

เป้าหมายให้กับพนักงานด้วย เพื่อให้พนักงานเข้าใจและสามารถมองเห็นความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมาย จึงจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

2. การสร้างแรงบันดาลใจโดยผู้นำอาจไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระยะยาว เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ลักษณะงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความสามารถของพนักงาน และสถานการณ์แวดล้อม นอกจากนี้ การสร้างแรงบันดาลใจอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในลักษณะชั่วคราวเท่านั้น ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าของเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรมากน้อยเพียงใด

ในภาพรวม การสร้างแรงบันดาลใจโดยผู้นำแม้จะเป็นปัจจัยสำคัญ แต่อาจไม่เพียงพอที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างยั่งยืน ผู้นำจำเป็นต้องดำเนินการในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น การสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาศักยภาพพนักงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 3 ตัวแปร อย่างไรก็ตามพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 3 ตัวแปร อย่างไรก็ตามพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปได้ว่า ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 3 ตัวแปร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ทั้งนี้จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.14$) ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้นำมักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ หรือการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มากกว่า อย่างไรก็ตาม การกระตุ้นทางปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ เพราะจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดนอกกรอบ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองและองค์กร เพื่อปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1.1.1 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา โดยมอบโอกาสให้ผู้ตามได้พัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและยอมรับความต่าง

1.1.2 เป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการคิดนอกกรอบ กล้านำเสนอความคิดใหม่ๆ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองอยู่เสมอ

1.1.3 กระตุ้นให้ผู้ตามคิดนอกกรอบ โดยตั้งคำถามท้าทายความคิดเดิมๆ ให้ผู้ตามลองมองสิ่งต่างๆ จากมุมมองใหม่ และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ทดลองทำสิ่งใหม่ๆ

1.1.4 ชื่นชมความคิดใหม่ๆ ไม่ว่าความคิดนั้นจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามกล้าคิดนอกกรอบและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ต่อไป

1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ทั้งนี้จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.08$) ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานอาจรู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน หรือไม่ได้รับโอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อปรับปรุงความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ องค์การสามารถทำได้ ดังนี้

1.2.1 สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2.2 มอบโอกาสและความท้าทายในการทำงาน โดยมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น สนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมโครงการพัฒนาต่างๆ และสร้างโอกาสให้พนักงานได้เติบโตในองค์การ

1.2.3 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน โดยจัดให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ และให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านทักษะและความรู้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2.2. ควรศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกรในอุตสาหกรรมอื่นๆ รวมถึงศึกษากลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

2.3. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐกุล มากทรัพย์. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ณิชา เกตุงาม. (2562). ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ธนพร โฉมอุปฮาด. (2564). ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. สืบค้น 5 กรกฎาคม 2566. จาก http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_Phetchabun01_10092021/6227955246.pdf.
- พัชรี ดามพ์ประเสริฐกุล. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของวิศวกร. (การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

- พิชชาภา เกาะเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้านครธน จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มณฑิตา ศรีนคร และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2563). ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันยึดมั่นในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 15(1), 120-133.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. New York: Sage Publications, Inc.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1953). *Business organization and management*. (3rd ed). Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

