Journal of Humanities and Social Sciences Review (JHSSR)
Vol.23 No.1 January-June 2021

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

The Transformational Leadership Affecting the Organizational Effectiveness: A Case Study of Bangkadi Industrial Park, Pathum Thani Province

จิราภรณ์ เดชกัลยา[1] /ภาวิน ชินะโชติ[2] /ทองฟู ศิริวงศ์[3] /ลักษมี ทุ่งหว้า[4]
Jiraporn Dechkanya[1]/ Pavin Chinachoti[2] /Tongfu Siriwongse[3]/ Laksamee Tungwha[4]

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
[1] Master Student, School of Management Science,
Sukhothai Thammathirat Open University
[2] อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
[2] Lecturer, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University
[3] อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจเพื่อความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[3] Lecturer, Business Administration for Excellence, Ramkhamhaeng University
[4] อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
[4] Lecturer, Faculty of Business Administration, Kasem Bundit University
Corresponding author E-mail: pavinstou@gmail.com
(Received: January 5, 2021; Revised : March 10, 2021; Accepted : May 15, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์การ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 13,930 คน กลุ่มตัวอย่าง 388 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแตกต่างใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน และ ประเภทการจ้างงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลองค์การ พบว่า มีตัวแปร

จำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลองค์การ สวนอุตสาหกรรมบางกะดี

Abstract

The purposes of this study were to: 1) study the level of the transformational leadership and the organizational effectiveness; 2) to compare the opinions on the organizational effectiveness level as classified by personal factors; and 3) to study the transformational leadership affecting the organizational effectiveness: a case study of Bangkadi Industrial Park, Pathum Thani Province. The population in this study were 13,930 officers who work at Bangkadi Industrial Park, Pathum Thani Province. The 388 samples were selected by using stratified random sampling methodology. The research instrument was a questionnaire. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test Analysis, One – way Analysis of Variance (One - way ANOVA) for analyzing the difference and Stepwise Multiple Regression Analysis for analyzing the relationship. The results of the study showed that: 1) the mean score of overall opinions on the transformational leadership and the organizational effectiveness: a case study of Bangkadi Industrial Park, was at highest level; 2) overall image comparison of the organizational effectiveness level as classified by personal factors; sex, age, educational level, salary, and employment type, were different statistically significant at the 0.05 level; 3) the transformational leadership affecting the organizational effectiveness were 2 independent variables at 0. 05 statistical significance, the variables were the inspiration motivation and intellectual stimulation.

Keywords: Transformational leadership, Organizational efficiency, Bangkadi Industrial Park

บทนำ

บริบทการเปลี่ยนแปลงสังคมโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัฒน์ (Globalization) เป็นระบบการขยายตัวด้านการค้าหรือการผลิตออกสู่ตลาดเสรีในต่างประเทศ มีการติดต่ออย่างไร้พรมแดนทั้งด้านภูมิศาสตร์และด้านธุรกิจ ความไร้พรมแดนทำให้การแข่งขันระหว่างประเทศกว้างขวางทั่วโลกไม่ใช่การแข่งขันกันเพียงในพื้นที่อีกต่อไป ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนกลยุทธ์เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์มีความพร้อมสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การสามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสามารถและโอกาสการแข่งขันให้กับองค์การในการที่จะนำมาใช้ประกอบการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์เพื่อธำรงรักษาและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์การ การพัฒนาองค์การไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะเป็นปัจจัยที่สามารถผลักดันให้องค์การตลอดจนประเทศชาติประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ (ธัญญา ผลอนันต์, 2546) ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน รวมทั้งนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยที่กำลังเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบ

ประเทศไทย 4.0 คือ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) ซึ่งเป็นการปฏิรูปเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศอัจฉริยะ (Smart country) ที่มีความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนการทัศน์วิสัยทัศน์ในการทำงาน ตามทฤษฎีของ บาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1998) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ให้เกิดตระหนัก รู้เรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม รัฐบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาให้ผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง อีกทั้งประสิทธิผลขององค์การจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จขององค์การว่า องค์การได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งตัวบ่งชี้ที่สำคัญเป็นแบบที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิผลตามตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของ Hoy and Miskel (1991) ที่มีแนวความคิดว่าความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่หลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การปรับตัว (Adaptation) ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด คือ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) การบูรณาการ (Integration) ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction) และ 4) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency) ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด คือ ความภักดี (Loyalty)

จากประเด็นปัญหาที่เสนอมาตลอดจนการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัฒน์ในปัจจุบันตามที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สวนนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาความสำเร็จของงานอุตสาหกรรมและองค์การ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งในการพัฒนาความสำเร็จก็คือ ผู้บริหาร อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สวนนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ทำให้ได้องค์ความรู้ที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้สำหรับกระบวนการตัดสินใจในการพิจารณาปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ตลอดจนความสำเร็จขององค์การในการพัฒนาสวนอุตสาหกรรมในระดับสูงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ของการวิจัย

1. บริษัทในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี สามารถนำข้อมูลวิจัยไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำในบริษัทในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี หรืออุตสาหกรรมที่คล้ายคลึงกันได้

3. สามารถผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นการและศึกษาด้านผู้นำของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. จะทำให้ได้แนวทางในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์การ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำได้ถูกนำมาศึกษาในหลายแนวทาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักการและการประยุกต์ใช้แนวคิดภาวะผู้นำของนักวิชาการแต่ละคนซึ่ง เบิร์น (Burn) เป็นนักวิชาการคนแรกที่เป็นผู้เริ่มแนวคิดภาวะผู้นำปฏิรูป ซึ่ง เบิร์น (Burn) ได้วินิจฉัย 2 รูปแบบของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ รูปแบบภาวะผู้นำซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนทรัพยากร บางอย่างที่มีค่าแก่ผู้ตาม เช่น การทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเงินเดือนของพนักงาน การจ่ายเงินเพื่อให้ออกเสียงและลงคะแนนสำหรับการเลือกตั้งของผู้แทน ซึ่งเป้าหมายของผู้นำและผู้ตามไม่ได้เป็นเป้าหมายร่วมกันและไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558: 102-103) นอกจากนี้ บาส (Bass) ได้ทำการต่อยอดความคิดไว้ว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนพบในการจัดการวันต่อวัน และเป็นรูปแบบของการจัดการแบบเก่า เป็นผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดการกำหนดค่านิยมและขาดการกำหนดเป้าหมายในระยะยาว ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ค้นหาแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสำนึกของความต้องการ พยายามให้ผู้รวมงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นและหาวิธีการพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถบรรลุศักยภาพของตนอย่างเต็มฑี่ ส่งผลให้เกิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้ตามและเปลี่ยนแปลงผู้นำเป็นผู้นำคุณธรรม (Moral agent) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง บาส (Bass) ได้ขยายแนวคิดของ เบิร์น (Burn) ให้ชัดเจนขึ้น โดยแสดงให้เห็นว่าเป็น ทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agent) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ บาส (Bass) ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (Bass, 1985: 8-10) คือ

1. การสร้างบารมี (Charisma) หมายถึง คุณลักษณะพิเศษบางอย่างในตัวผู้นำที่ทำให้ผู้ตามรู้สึกสนใจศรัทธา ให้ความเคารพ และประทับใจเมื่ออยู่ใกล้ชิด ซึ่งลักษณะของผู้นำบารมีไว้ 7 ลักษณะ คือ (1) มีลักษณะเด่นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง (2) เป็นแบบอย่างของลูกน้องในเรื่องค่านิยม ทัศนคติ และความคาดหวังต่อการทำงานและองค์การ (3) สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จ (4) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (5) มี

ความคาดหวังและเชื่อลูกน้องสามารถปฏิบัติให้ลุล่วงตามเป้าหมายได้ (6) มีพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำให้พันธกิจบรรลุตามจุดหมาย (7) มีบทบาทที่ดึงดูดใจลูกน้อง

2. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่รู้ถึงความแตกต่าง และจุดเด่นจุดด้อยของผู้ตามโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 3 ลักษณะ คือ (1) การคำนึงถึงการพัฒนา (2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ(3) การเป็นครูพี่เลี้ยง

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตนเองกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยม บาส (Bass) ได้เสนอแนวทางในการกระตุ้นปัญญาไว้ 4 วิธี คือ (1) การใช้หลักเหตุผล (2) การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (3) การคำนึงถึงความคงอยู่ และ (4) การใช้ประสบการณ์และการสังเกต

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1998) เป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีและตรงตามสภาพของยุคปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

การประเมินประสิทธิผลขององค์การที่ดีนั้นควรประเมินโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวจะมีความเหมาะสมมากกว่าการประเมินโดยใช้ตัวบ่งชี้ตัวเดียว เพราะการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวจะมีความครอบคลุมการประเมินประสิทธิผลขององค์การได้ดีกวาการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว ในการประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งตัวแบบของเบนนิส (The Bennis Model) สอดคล้องกับตัวแบบของ Hoy and Miskel (1991) และการวิจัยของ จอร์ช (Johns, 1983) ที่ประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) ความสนใจในชีวิตซึ่งการวัดประสิทธิผลจะมีเครื่องมือที่ชื่อว่า เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การ (Index of Perceive Organization Effectiveness: IPOE) ที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก ความ สามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพ ปริมาณ ประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม และการแก้ปัญหา รวมถึงความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์การสามารถสังเคราะห์มาสู่การประเมินประสิทธิผลขององค์การควรเป็นแบบการวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) เพราะการวัดประสิทธิผลองค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวจะมีความ ครอบคลุมในการประเมินประสิทธิผลองค์การได้ดีกว่าการวัดประสิทธิผลองค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Steers, 1977) ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงจะใช้แนวคิดการวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวในการ วัดประสิทธิผลขององค์การ

สำหรับแบบที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิผลของงานวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวคิดของ Parson และใช้ตัวบ่งชี้ในการวัดของ Hoy and Miskel (1991) มี 4 ประการ ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์การ

3. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การร่วมกันประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การ

4. การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency) หมายถึง การที่องค์การดำรงและรักษาระบบค่านิยมขององค์การ

สวนอุตสาหกรรมบางกะดี

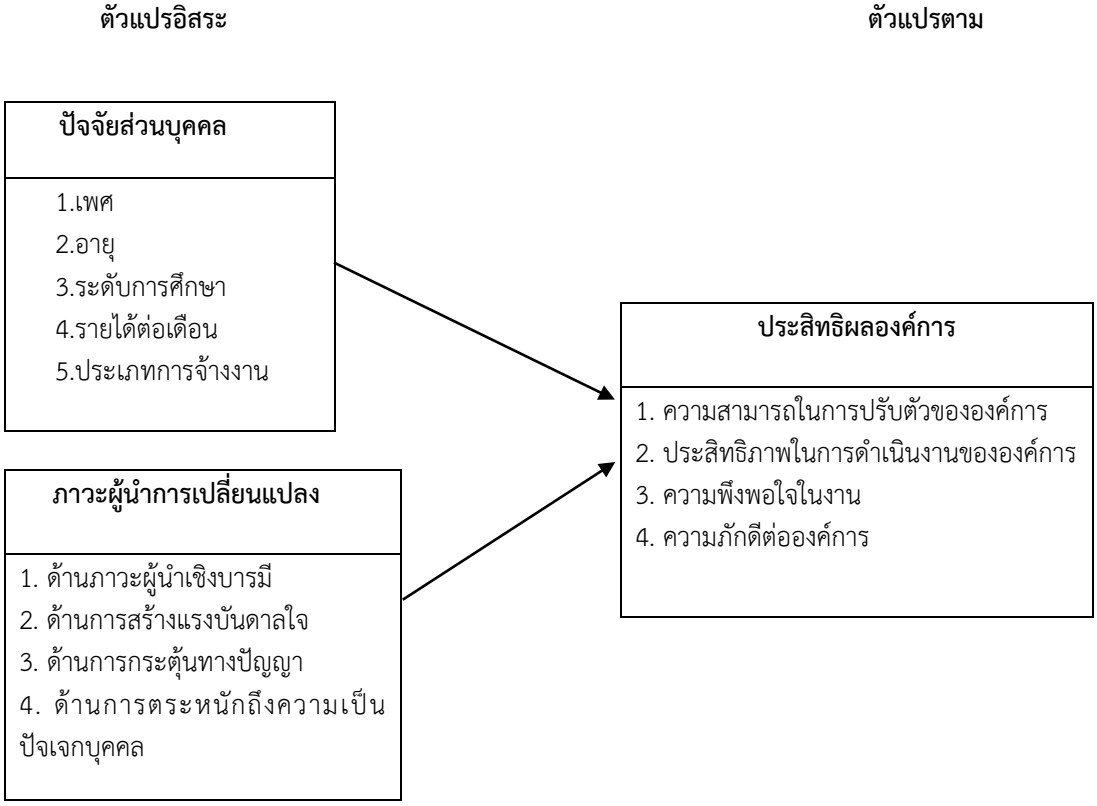
สวนอุตสาหกรรมบางกะดี เป็นสวนอุตสาหกรรมเอกชนแห่งแรกในประเทศไทยและประสบความสำเร็จทั้งด้านคุณภาพและการตลาด ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2530 เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการยอมรับจากนักลงทุนต่างชาติที่ต้องการขยายการลงทุนไปยังภูมิภาคนี้ ปัจจุบันมีโรงงานกว่า 30 แห่ง ที่มีการจัดการอุตสาหกรรมและสหภาพแรงงานอยู่ในระดับสูง ทำให้มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้นสำหรับชุมชนในท้องถิ่นซึ่งมีมากกว่า 20,000 คน ตั้งอยู่ที่ตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 483 ไร่ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560)

1. อุตสาหกรรมทั่วไป 75% (362 เอเคอร์)
2. ที่อยู่อาศัยและพาณิชยกรรม 9.5% (45 เอเคอร์)
3. สาธารณูปโภค 15.5% (75 เอเคอร์)

ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความคิดริเริ่มของ ดร.กร สุริยสัตย์ ในประเทศไทย ตลอดจนความทุ่มเทให้กับการพัฒนาอุตสาหกรรมไฟฟ้าและแสงสว่างของประเทศ ทำให้เริ่มการก่อตั้งและการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่นิคมอุตสาหกรรมบางกะดี โดยเริ่มจากโรงงานหลังเล็กๆ ของเขา ดร. กรได้เอาใจใส่อย่างไม่หยุดยั้ง เชื่อว่าคนไทยสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเทียบเท่ากับการนำเข้าด้วยความรอบคอบ ความคิดสร้างสรรค์และความอุตสาหะ ดร. กร ได้พัฒนาเทคนิคที่มีประสิทธิภาพในการผลิตมาก ผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าที่มีมาตรฐานสากล ในปี พ.ศ. 2512 ดร.กร และภรรยาของเขา เริ่มเข้าร่วมกับ บริษัท โตชิบาคอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น เพื่อนำเงินลงทุนจากต่างประเทศเทคโนโลยีการผลิตและความรู้ความชำนาญในระดับสากลมาสู่ประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2530 ด้วยวิสัยทัศน์ของ ดร. กร สวนอุตสาหกรรมบางกะดี สามารถดึงดูดประเทศอื่นๆ ให้ศรัทธาและดำเนินการลงทุนในประเทศไทยและสร้างความเข้มแข็งให้กับอุตสาหกรรมของไทยมากยิ่งขึ้น สวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 38 โรงงาน โดยมีเงินลงทุนในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ประมาณ 12,000 ล้านบาท สัดส่วนการผลิตและจำหน่ายสินค้าส่งออกคิดเป็น 60% ของการผลิต และจำหน่ายในประเทศคิดเป็น 40% ของการผลิตจากสวนอุตสาหกรรมบางกะดี สวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีอุตสาหกรรมสำคัญ ได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็น 16% ของการจัดสรรพื้นที่แบ่งตามกลุ่มโรงงานในพื้นที่ทั้งหมด รองลงมาคือ กลุ่มผลิตอุปกรณ์ควบคุมความเย็น 13% คลังสินค้า-ขนส่ง 11% และกลุ่มชิ้นส่วนยานยนต์ กลุ่มพลาสติก และกลุ่มอาหาร-เครื่องดื่ม อย่างละ 8% อนึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า จำนวนโรงงานสวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีจำนวนลดลงเมื่อเทียบกับก่อนเกิด เหตุการณ์อุทกภัยปี พ.ศ. 2554 ซึ่งมีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 44 โรงงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งการศึกษา ของ เกรียงศักดิ์ เลาหะวัฒน์ และประกอบ คุณารักษ์ (2557); ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ ดังนั้นผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 13,930 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2561) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สัดส่วนตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 388 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยในการแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของโรงงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ชนิดปลายปิด และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Cronbach's coefficient of alpha-α) ตามสูตรของ Cronbach เท่ากับ 0.827 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้ ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแตกต่างใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี" มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ

ประสิทธิผลองค์การ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง 388 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี” เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน ดังนี้ เพศ ส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และ เพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 37.11 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 21 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 35.31 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และ อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.28 ตามลำดับ ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่การศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวท. / ปวส. จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 49.74 รองลงมาระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 / ปวช. จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 33.76 ระดับปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.18 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.32 ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 10,001 บาท - 15,000 บาท จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 62.11 รองลงมารายได้ต่อเดือน 15,001 บาท - 20,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.09 รายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.22 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58 ตามลำดับ และประเภทการจ้างงาน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 45.36 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.88 และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี	4.43	0.292	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.40	0.318	มากที่สุด
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.36	0.232	มากที่สุด
4. ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.32	0.269	มากที่สุด
รวม	**4.38**	**0.165**	**มากที่สุด**

แสดงให้เห็นว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

รวมเท่ากับ 4.38 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.43)
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.40)
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36)
4. ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ประสิทธิผลองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ	4.28	0.255	มากที่สุด
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ	4.31	0.337	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจในงาน	4.29	0.275	มากที่สุด
4. ความภักดีต่อองค์การ	4.28	0.255	มากที่สุด
รวม	4.29	0.253	มากที่สุด

ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 โดยสามารถจำแนกรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31)
2. ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29)
3. ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ และ ความภักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน: ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การแตกต่างกัน : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลองค์การ	n	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
เพศ						
ชาย	126	4.33	0.157	379.763	2.654	0.008*
หญิง	262	4.27	0.286			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงให้เห็นถึงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. ระดับประสิทธิผลองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เพศชายและเพศหญิง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน

ประสิทธิผลองค์การ	ss	df	MS	F	Sig.
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	0.885	3	0.295	4.748	0.003*
ภายในกลุ่ม	23.848	384	0.062		
รวม	24.733	387			
ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2.905	3	0.968	17.037	0.000*
ภายในกลุ่ม	21.828	384	0.057		
รวม	24.733	387			
รายได้ต่อเดือน					
ระหว่างกลุ่ม	4.566	3	1.522	28.977	0.000*
ภายในกลุ่ม	20.167	384	0.053		
รวม	24.733	387			
ประเภทการจ้างงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.168	3	1.056	18.801	0.000*
ภายในกลุ่ม	21.565	384	0.056		
รวม	24.733	387			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประเภทการจ้างงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

CL = ด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) = X1
IM = ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) = X2
IS = ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) = X3
IC = ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) = X4

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ระดับประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

Model	R	R^2	R^2 change	F	Sig
1	0.538[a]	0.290	0.288	157.323	0.000*
2	0.559[b]	0.313	0.309	12.928	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
a. Predictors : (Constant), IM
b. Predictors : (Constant), IM , IS

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ระดับประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการทำนาย มี 2 ตัวแปร คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถอธิบายได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.290 (R^2 = 0.290) แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้าน

การสร้างแรงบันดาลใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 28.8

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.313 (R^2 = 0.313) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 31.3 โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถอธิบายความแปรปรวนระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 30.9 (R^2 change = 0.309)

ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

ANOVA[c]

Model		ss	df	MS	F	Sig.
1	Regression	7.124	1	7.124	155.460	.000[a]
	Residual	18.237	398	.046		
	Total	25.361	399			
2	Regression	7.748	2	3.874	87.327	.000[b]
	Residual	17.613	397	.044		
	Total	25.361	399			

a. Predictors : (Constant), IM

b. Predictors : (Constant), IM , IS

เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระในตัวแบบ (Model) สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตามได้หรือไม่ โดยหากค่าความน่าจะเป็น Sig. มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ 0.05 แสดงว่าตัวแปรอิสระใช้พยากรณ์ตัวแปรตามได้ และเมื่อพิจารณาจาก ตารางสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ตัวแบบที่ 1 แสดงว่าสามารถใช้ตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ IM ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) มาพยากรณ์ตัวแปรตามได้ เนื่องจากค่า Sig. (.00) มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

ตัวแบบที่ 2 แสดงว่าสามารถใช้ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ IM ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) และ IS ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) มาพยากรณ์ตัวแปรตามได้ เนื่องจากค่า Sig. (.00) มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสมการ

ตัวแปร		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		β	Std. Error	Beta	t	Sig.
2	(Constant)	3.047	.221		13.758	.000*
	IM	.458	.035	.574	13.214	.000*
	IS	-.177	.047	-.163	-3.753	.000*

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสมการพยากรณ์และปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ (sig. < 0.05) มีทั้งสิ้น 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Beta = .458) และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Beta = -.177)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)

Model	b	$S.E._{Est}$	β	t	Sig.
(Constant)	3.003	0.223		13.461	0.00
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.462	0.035	0.581	13.233	0.00
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	-0.172	0.048	-0.158	-3.596	0.00
R = 0.559	R^2 = 0.313	S.E = 0.210	F = 12.928	Sig. = 0.000	

ในการสร้างสมการพยากรณ์ผู้วิจัยเลือกโมเดล 2 มาใช้ในการทำนายระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัว คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลทางบวก และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งส่งผลทางลบ โดยใช้เป็นตัวทำนายระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 31.3 (R^2 = 0.313) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.210 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

โดยสามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

จะได้ว่า ;

GI = 3.003 + 0.462 (ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ) - 0.172 (ด้านการกระตุ้นทางปัญญา)

สมการรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$Z_Y = X_1 + X_2$

$= 0.581 - 0.158$

นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เข้าอยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี และด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านดังกล่าว จึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปผลผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง 388 คน ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน (ร้อยละ 67.50) ช่วงอายุที่พบมากที่สุด อยู่ช่วงอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 144 คน (ร้อยละ 37.11) ระดับการศึกษา คือ อนุปริญญา / ปวท. / ปวส. จำนวน 193 คน (ร้อยละ 49.74) รายได้ต่อเดือน คือ 10,001 บาท - 15,000 บาท จำนวน 241 คน (ร้อยละ 62.11) และ ประเภทการจ้างงาน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 176 คน (ร้อยละ 45.36)

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.38) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สูงที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.292) รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.318) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.232) และน้อยที่สุดคือ ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.269)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สูงที่สุด คือ ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.255) รองลงมา ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.337) ความพึงพอใจ

ในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.275) และน้อยที่สุดคือ ความภักดีต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.255)

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประเภทการจ้างงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการทำนายมี 2 ตัวแปร คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีสมการทำนาย GI = 3.003 + 0.462 (ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ) - 0.172 (ด้านการกระตุ้นทางปัญญา) ซึ่งด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีผลทางบวก แต่ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีผลทางลบ โดยใช้เป็นตัวทำนายระดับประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 31.3 (R^2 = 0.313) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.210 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานของ วรางคณา กาญจนพาที (2556: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานของ พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลงานของ ภรดี สีหบุตร และคณะ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การ ตามการรับรู้ของผู้ให้บริการสถานพยาบาลสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการในอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลองค์การจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประเภทการจ้างงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ กัญญนันทน์ ภัทร์สรณ์สิริ (2557: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานของ ภุมรินทร์ ทวิชศรี (2554: บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และ รายได้ที่แตกต่างกัน มีความหวังและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปร พบว่า มีตัวแปรจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลทางบวก และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งส่งผลทางลบ โดยใช้เป็นตัวทำนายระดับประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 31.3 (R^2 = 0.313) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.210 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยมีสมการพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การ GI = 3.003 + 0.462 (ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ) - 0.172 (ด้านการกระตุ้นทางปัญญา) กล่าวคือ ในการเพิ่มศักยภาพองค์การให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษานี้ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตัวอย่างเช่น ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำควรโน้มน้าวให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน ผู้นำควรกระตุ้นให้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำควรมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ และ ผู้นำควรกระตุ้นให้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การต่อไปในอนาคต ส่วนแต่ด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีผลทางลบ เนื่องจากการทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมจะดำเนินงานตามงานที่มอบหมาย รวมถึงถ้ามอบงานเกี่ยวกับการนำเสนอความคิดต่างๆ พนักงานอาจมองว่าเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับพวกเขาได้จากบทความวิจัยของ จินตนา อาจสันเที๊ยะ และคณะ (2557: บทคัดย่อ) เรื่อง แรงบันดาลใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า การให้ความหมายและความเข้าใจของแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติการนั้นเป็นการวาดภาพที่มาจากประสบการณ์ของแต่ละคน เช่น แรงบันดาลใจในการทำงานที่ได้จากการดูพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระราชปณิธานของพระองค์ท่าน และความผูกพันต่อองค์การ รักในองค์การ ร่วมมือร่วมใจ สามัคคี เพื่อให้องค์การพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน จึงเป็นแรงบันดาลใจในความต้องการพัฒนาวิชาชีพที่มาจากความต้องการของพยาบาลโดยมีความรักในวิชาชีพเป็นฐานความคิดอาศัยแรงบันดาลใจที่ต้องการให้มีสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานปัจจุบันตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ จากการศึกษาของ Bass and Avolio (1994) เรื่ององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่ดีเพื่อให้เห็นเป็นแบบอย่างการสร้างแรงบันดาลใจ จะเป็นการที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานในองค์การเพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำจะส่งผลต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น การที่พนักงานมีบทบาทของภาวะผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลง จะมีลักษณะเป็นผู้ที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามเพื่อให้เกิดแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น (Bass & Avolio, 1994) แต่ทั้งนี้ผู้นำองค์การเองควรมีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1994) ที่ผู้นำ

ต้องจะต้องสร้างพันธะต่อเป้าหมายขององค์การและปฏิบัติให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผลงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lowe, Kroeck and Sivasubramaniam (1996) ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1. ควรมีการศึกษาติดตามและประเมินผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงศึกษาให้ทราบถึงประสิทธิผลองค์การสูงสุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแรงกระตุ้นเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ยกตัวอย่าง ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำต้องโน้มน้าวให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน ผู้นำควรกระตุ้นให้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำควรมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ และ ผู้นำควรกระตุ้นให้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การในพื้นที่อื่นๆ รวมไปถึงพิจารณาข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยร่วมอื่นๆ ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไนในอนาคต

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังไม่สามารถทราบถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การได้อย่างครบถ้วน ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ เนื่องจากประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับหลายๆ ปัจจัย ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลองค์การได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและเพิ่มประสิทธิผลองค์การให้สูงขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2560). **นิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย.** ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2562,จาก https://www.ieat.go.th/.

กัญญนันทน์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน**. สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.

เกรียงศักดิ์ เลาหะวัฒน์ และประกอบ คุณารักษ์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.** 4(1): 51-62.

จินตนา อาจสันเที๊ยะ และคณะ. (2557). แรงบันดาลใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย. **วารสารพยาบาลทหารบก,** 15(3): 398-406.

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). **อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

พรจันทร์ เทพพิทักษ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: Life Model**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

ภรดี สีหบุตร และคณะ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภุมรินทร์ ทวิชศรี. (2554). **ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรางคณา กาญจนพาที. (2556). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2561). **ทำเนียบโรงงาน.** ปทุมธานี: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี.

Bass. B.M. and Avolio. B.J., (1998). I**mproving organization effectiveness through transformation Leadership**. Thousand Oaks: Sage.

Burn, J.M. (1985). **Leadership**. New York : Harper and Row.

Johns, G. (1983). **Organizations : Behavior : Understanding life at work**. Texas : Scott, Foreman and Company.

Hoy, W.K. and Miskel, C. (1991). **Educational administration : Theory, Research, and practice**. (4th ed). New York : McGraw-Hill.

Lowe, K. B., Kroeck, K. G., and Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. **The Leadership Quarterly**, 7(3): 385-425

Parsons, T. (1960). **Structure and Process in Modern Societies**. New York: The Press Clench.

Steers, R., W. (1991). **Introduction to Organization Behavior**. (4^{th} ed). New York: Harper Collins Publishers.

Yamane, T. (1967). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed). New York : Harper and Row.

Yukl, Gary. (1994). **Leadership in Organization**. (3rd ed). New Jersey, Prentice Hall International, Inc.,