



อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริม ในจังหวัดสมุทรปราการ : บทบาทคั่นกลางของความพึงพอใจในการทำงาน

The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance in the Dietary Supplement Industry in Samut Prakan Province: The Mediating Role of Job Satisfaction

มุกดา ภัทรบัญชา¹ และสุมาลี รามัญ²

Mukda Pattharabancha¹ and Sumalee Ramanust²

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Business Administration, Business Administration Faculty, Southeast Asia University^{1,2}

Corresponding author, E-mail: pmukda339@gmail.com¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance) ของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริม และ 2) อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ที่เชื่อมโยงผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจากพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารเสริมในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 200 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และใช้การวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยใช้โปรแกรม AMOS เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

ผลการวิจัยพบว่า ระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23, 4.15, และ 4.11 ตามลำดับ ประสิทธิภาพการทำงาน (JP) ของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริม ได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และความพึงพอใจ (JS) มีค่า *standardized path coefficients* เท่ากับ 0.49***, และ 0.38*** ตามลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจ (JS) มีค่าเท่ากับ 0.72*** นอกจากนี้ความพึงพอใจ (JS) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (mediator) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) สู่ประสิทธิภาพการทำงาน (JP) มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27 โดยมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.001 โดยโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยมีค่า CMIN/DF = 1.636, CFI = 0.959 และ RMSEA = 0.057

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, ตัวแปรคั่นกลาง, อุตสาหกรรมอาหารเสริม

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to examine the levels of Transformational Leadership (TL), Job Satisfaction (JS), and Job Performance (JP) among employees in the dietary supplement industry, and (2) the influence of Job Satisfaction (JS) as a mediating variable linking Transformational Leadership (TL) to Job Performance (JP). This study employed a quantitative research approach. Data were collected using questionnaires from 200 employees working in the dietary supplement industry in Samut Prakan Province. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient was 0.96. The statistical techniques included descriptive statistics-frequency, percentage, mean, and standard deviation-to describe the general characteristics of the sample. Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS was applied to test the research hypotheses and examine the relationships among variables in the model.

The findings revealed that Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Job Performance were all at high levels across all dimensions, with mean scores of 4.23, 4.15, and 4.11, respectively. Job Performance (JP) was directly influenced by Transformational Leadership (TL) and Job Satisfaction (JS), with *standardized path coefficients* of 0.49*** and 0.38***, respectively. Transformational Leadership (TL) also had a direct effect on Job Satisfaction (JS), with a coefficient of 0.72***. Furthermore, Job Satisfaction (JS) acted as a mediating variable between Transformational Leadership (TL) and Job Performance (JP), with an indirect effect of 0.27 at a significance level of 0.001. The model demonstrated a good fit with the empirical data, with $CMIN/DF = 1.636$, $CFI = 0.959$, and $RMSEA = 0.057$.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, Job Performance, Mediating Variable, Dietary Supplement Industry

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 อุตสาหกรรมอาหารเสริม (Dietary Supplement Industry) ได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างรวดเร็วทั้งในระดับโลกและประเทศไทย จากกระแสการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน (Preventive Healthcare) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และพฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการชะลอวัย ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ตลาดอาหารเสริมขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลจากสมาคมผู้ผลิตอาหารเสริม (2567) ระบุว่าตลาดอาหารเสริมไทยมีมูลค่า ในปี 2566 มีมูลค่าประมาณ 100,000 ล้านบาท (1 แสนล้านบาท) และถือเป็นปีแรกที่มูลค่าตลาดแตะระดับนี้เป็นปีแรก และปี 2567 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น การขยายตัวดังกล่าวไม่เพียงสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการบุคลากรและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในอุตสาหกรรมนี้

การเติบโตที่รวดเร็วทำให้องค์กรในอุตสาหกรรมอาหารเสริมต้องพึ่งพาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในหลายด้าน ทั้งการผลิต การวิจัย และพัฒนาการตลาด และการบริการลูกค้า ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Job Performance: JP) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานคือ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction: JS) ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานต่อหน้าที่งาน สภาพแวดล้อม และการสนับสนุนจากองค์กร งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจย่อมมีแรงจูงใจ ความทุ่มเท และความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน (Judge, et al., 2001, Gorenak, et al., 2020, Badrianto and Ekhsan, 2020) อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอ หากปราศจากบทบาทของ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership: TL) ซึ่งมีความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมสำคัญระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพของพนักงาน นอกจากนี้ในบริบทของอุตสาหกรรมอาหารเสริมซึ่งต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงมาก การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และความต้องการของผู้บริโภคที่หลากหลาย การสร้างความพึงพอใจในการทำงานควบคู่กับการมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยเสริมศักยภาพในการทำงานและการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ดังนั้น งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพการทำงาน แม้จะมีการศึกษาในหลายบริบท แต่ในบริบทของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริมในเขตจังหวัดสมุทรปราการยังมีอยู่อย่างจำกัด งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่เน้นในภาคบริการและการศึกษา ขณะที่การศึกษาเชิงลึกซึ่งอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรดังกล่าวยังไม่ได้พัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยังขาดการศึกษาที่มุ่งอธิบายบทบาทคั่นกลางของความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance) ในบริบทของอุตสาหกรรมอาหารเสริมในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริมในจังหวัดสมุทรปราการ: บทบาทคั่นกลางของความพึงพอใจในการทำงาน” ซึ่งมีความสำคัญ เนื่องจากจะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ อธิบายกลไกที่เชื่อมโยงปัจจัยด้านบุคลากรและภาวะผู้นำเข้ากับผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพ และยังสามารถเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอุตสาหกรรมที่เติบโตมากยิ่งขึ้น

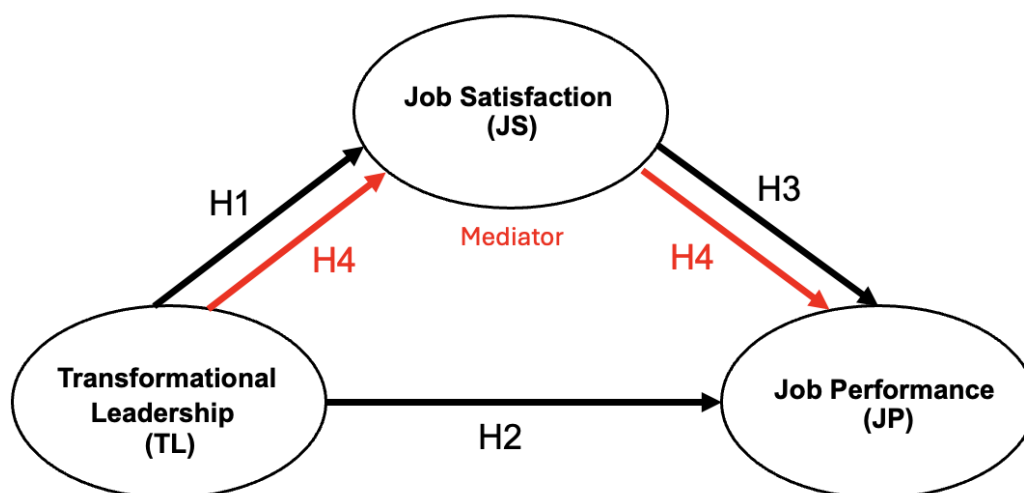


วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance) ของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริมในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance) โดยมีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นตัวแปรคั่นกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) มีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance: JP) และทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction: JS) ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง (mediator) ที่เชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน
4. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงาน



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction: JS) และประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance: JP) ของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริมในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ผ่านโปรแกรม AMOS

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอาหารเสริมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 2,686 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอาหารเสริมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, et al., (2006) ซึ่งเสนอว่า การวิเคราะห์ SEM ควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 10-20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ใช้ในการประมาณค่า ในการศึกษานี้มีพารามิเตอร์จำนวน 10 ตัว จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ซึ่งถือว่าเพียงพอและเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ด้วย SEM

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอาหารเสริมในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และทำการสุ่มตัวอย่างจากรายชื่อดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert's Scale (Likert, 1932) เนื้อหาของข้อคำถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในอุตสาหกรรมอาหารเสริม โดยมีลักษณะข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ (Multiple Choice)

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) จำนวน 12 ข้อ ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของ Bass and Avolio (1994)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction: JS) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance: JP) จำนวน 8 ข้อ

โดยส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert's Scale (Likert, 1932) โดยเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Closed-ended questions) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ให้ผู้ตอบเขียนบรรยายความคิดเห็นได้อย่างอิสระ จำนวน 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (พิศิษฐ์ ตันทวนิช และ พนา จินดาศรี, 2561) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item- Objective Congruence: IOC) ต้องมีค่าอยู่ในช่วง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำแล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานโรงงานอาหารเสริมที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try-out) มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ฉบับ โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอาหารเสริมในจังหวัดสมุทรปราการด้วยตนเอง และบางส่วนใช้วิธีการแจกผ่านผู้ประสานงานในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง

ก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถาม และสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบอย่างชัดเจน พร้อมทั้งขอความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย (Informed Consent) โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตัดสินใจเข้าร่วมหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรักษาความลับของข้อมูล โดยไม่เปิดเผยชื่อหรือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่าได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน-กันยายน พ.ศ. 2568

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยใช้โปรแกรม AMOS แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

เพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) และความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Model Analysis)

เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยพิจารณาอิทธิพลทางตรง (Direct Effects) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects) และอิทธิพลรวม (Total Effects) ระหว่างตัวแปรในโมเดล

2.3 การทดสอบบทบาทตัวแปรคนกลาง (Mediation Analysis) โดยใช้วิธี Bootstrap เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อม พร้อมทั้งรายงานช่วงความเชื่อมั่น (Confidence Interval) เพื่อพิจารณาค่าสำคัญทางสถิติของตัวแปรคนกลาง

2.4 การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit Indices)



โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่สำคัญ ได้แก่ ค่า CMIN/DF, CFI, TLI และ RMSEA ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความเหมาะสมของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเป็นเพศชายจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 มีอายุอยู่ในช่วง 25-30 ปีมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และมีอายุระหว่าง 36-40 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และสถานภาพ หย่าร้าง น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมาคือระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ด้านประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมอาหารเสริม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระยะเวลา 2-5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน สูงกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และสุดท้ายประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะ	สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	84	42.00
	หญิง	116	58.00
อายุ	25 - 30 ปี	96	48.00
	31 - 35 ปี	38	19.00
	36 - 40 ปี	24	12.00
	41 - 50 ปี	42	21.00
สถานภาพ	โสด	115	57.50
	สมรส	74	37.00
	หย่าร้าง	11	5.50
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	144	72.00
	ปริญญาตรี	52	26.00
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	4	2.00
ประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารเสริม	ต่ำกว่า 2 ปี	35	17.50
	2 - 5 ปี	91	45.50
	สูงกว่า 5 ปี	74	37.00

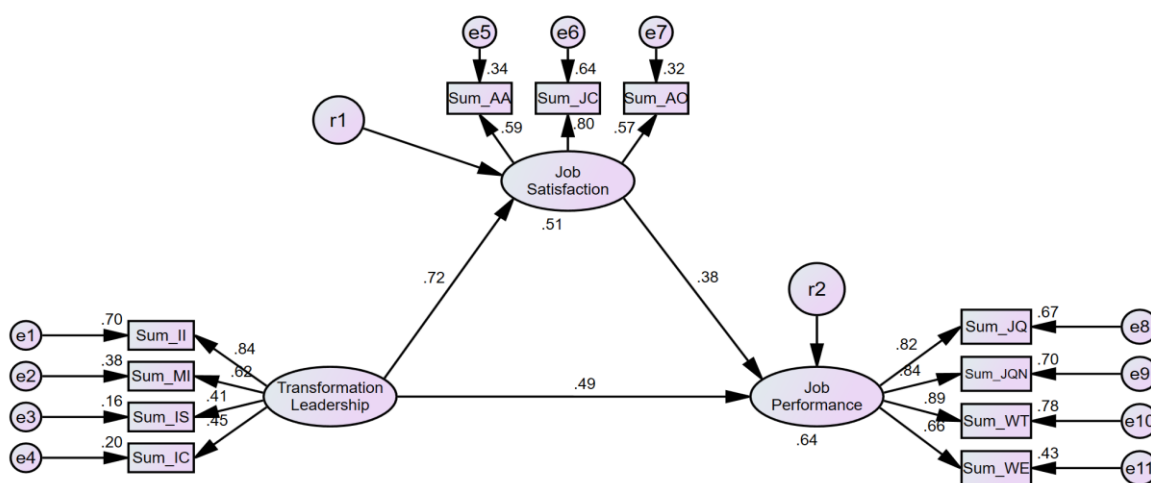
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน



ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.23	0.40	มาก
ความพึงพอใจในการทำงาน	4.15	0.41	มาก
ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.11	0.46	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23, 4.15, และ 4.11 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.4, 0.41 และ 0.46 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยผลการวิเคราะห์ดังภาพที่ 2



$$P = .018 \quad \text{CMIN/DF} = 1.636 \quad \text{AGFI} = .908 \quad \text{TLI} = .967 \quad \text{NFI} = .959 \quad \text{RMSEA} = .057$$

ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่าปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JP) ของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริม ได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และความพึงพอใจ (JS) มีค่าเท่ากับ 0.49***, และ 0.38*** ตามลำดับ นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจ (JS) มีค่าเท่ากับ 0.72*** นอกจากนี้ความพึงพอใจ (JS) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (mediator) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) สู่ประสิทธิภาพการทำงาน (JP) มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน (JP) ของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริม (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JP) ของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารเสริม
ในจังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R^2)	อิทธิพล (Effect)	TL	JS
ประสิทธิภาพการทำงาน (JP)	0.64	DE	0.49***	0.38***
		IE	0.27	-
		TE	0.76	0.38
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.51	DE	0.72***	-
		IE	-	-
		TE	0.72	-

หมายเหตุ De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect

หมายเหตุ * หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ $t \geq 1.65$

** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ $t > 1.96$

*** หมายถึง $p\text{-value} < 0.01$ หรือ $t > 2.58$

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแบบสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยมีค่า $CMIN/DF = 1.636$, $AGFI = 0.908$, $CFI = 0.959$, $TLI = 0.967$ และ $RMSEA = 0.057$ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ของ Hair, et al., (2019) and Kline (2016) ที่ระบุว่า ค่า CFI และ TLI ควรมากกว่า 0.90 และค่า RMSEA ควรน้อยกว่า 0.08 แสดงให้เห็นว่าตัวแบบเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน H1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction: JS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.72 ค่า t-test เท่ากับ 6.26 และค่า p-value น้อยกว่า .001 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H1

ผลการทดสอบสมมติฐาน H2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance: JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.49 ค่า t-test เท่ากับ 2.32 และค่า p-value น้อยกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกำหนดทิศทางในการทำงานได้อย่างชัดเจน จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H2



ผลการทดสอบสมมติฐาน H3 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.38 ค่า t-test เท่ากับ 2.29 และค่า p-value น้อยกว่า .05 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H3

ผลการทดสอบสมมติฐาน H4 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) มีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และประสิทธิภาพการทำงาน (JP) โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27 และผลการทดสอบด้วยวิธี Bootstrap พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .001$ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผ่านความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H4 (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (β)	ค่า t-test	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1	0.72	6.26	$< .001$	สนับสนุน
H2	0.49	2.32	$< .05$	สนับสนุน
H3	0.38	2.29	$< .05$	สนับสนุน
H4	0.27 (Indirect Effect)	-	$< .05$	สนับสนุน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.72, p < .001$) สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ มอบอำนาจให้ทีมงาน และให้ความสำคัญกับความต้องการของแต่ละบุคคล จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจภายในและความไว้วางใจให้กับผู้ตาม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Alrowwad, et al., (2020) ที่พบว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสนับสนุนทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน โดยเฉพาะในบริบทของอุตสาหกรรมอาหารเสริมซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.49, p < .05$) แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางการทำงานได้อย่างชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพ จะส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Judge and Piccolo (2004) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรผ่านการสร้างแรงจูงใจร่วมภายในทีม

3. ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.38, p < .05$) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีแนวโน้มสร้างผลงานที่มีคุณภาพและ

ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Judge, et al., (2001) ที่ยืนยันว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในระยะยาว

4. บทบาทคั่นกลางของความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ยืนยันว่า ความพึงพอใจในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ผ่านกลไกของความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนพนักงาน จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Gorenak, et al., (2020) and Umrani, et al., (2019) ที่ระบุว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมของพนักงาน รวมถึงสอดคล้องกับ Alrowwad, et al., (2020) ที่ชี้ว่าการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

สรุปภาพรวมเชิงแนวคิด

จากการวิจัยครั้งนี้ความพึงพอใจในการทำงานมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารเสริม ผลการศึกษายังได้พัฒนา แบบจำลองเชิงสาเหตุที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในบริบทอุตสาหกรรม อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงยังเป็นกลไกการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากรองค์กร จึงมีคุณค่าทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนา ผู้นำและระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดความยั่งยืนในองค์กรยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร
2. ผู้บริหารในอุตสาหกรรมอาหารเสริมสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผน และพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตของพื้นที่ศึกษาให้กว้างขึ้น ไปสู่พื้นที่อื่น ๆ เช่น กรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานในบริบทที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุมภาพรวมของอุตสาหกรรมในระดับประเทศได้ดียิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งต่อไปเพิ่มตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดี สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



3. การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้แนวทางการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพควบคู่กัน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและแนวทางการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- สมาคมผู้ผลิตอาหารเสริม. (2567). รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมอาหารเสริมในประเทศไทย พ.ศ. 2567. สถาบันอาหาร (NFI) พิเศษ ตันทวนิช และ พนา จินดาศรี. (2561). การวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196-222.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). The effect of work environment and job satisfaction on employee performance. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1), 1-10.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138-157.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270-283.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Gaziel, H. H. (1986). Correlates of job satisfaction: A study of the two-factor theory in an educational setting. *Journal of Educational Administration*, 24(1), 155-173.
- Gorenak, M., Edelheim, J. R., & Brumen, B. (2020). The influence of organizational values on job satisfaction of employees. *Human Systems Management*, 39(3), 329-343.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.



Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Umrani, W. A., Kura, K. M., Ahmed, U., Ali, S., & Samad, A. (2019). Transformational leadership and project success: The mediating role of trust and job satisfaction. *International Journal of Project Management*, 37(5), 1-13.