

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร :
กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี
จังหวัดปทุมธานี

นางสาวจิราภรณ์ เดชกัลยา



การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

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

Miss Jiraporn Dechkanlaya



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2017

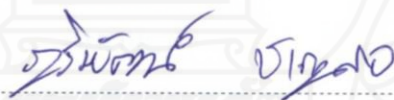
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร :
ชื่อและนามสกุล	กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี
แขนงวิชา	นางสาวจิราภรณ์ เดชกัลยา
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อุไรพัฒน ชานุกิจ)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา

สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ผู้ศึกษา นางสาวจิราภรณ์ เดชกัลยา **รหัสนักศึกษา** 2583005505 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กร (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 13,930 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ 388 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กร จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประเภทการจ้างงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลองค์กร พบว่า มีตัวแปรจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิตินี้ต่ำกว่า 0.05 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 31.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลองค์กร สวนอุตสาหกรรมบางกะดี

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

Author: Miss Jiraporn Dechkanlaya; **ID:** 2583005505; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Pavin Chinachoti, Associate Professor; **Academic year:** 2017

Abstract

The purposes of this study were: (1) to 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 employees 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 (\bar{X}), standard deviation (S.D.), 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 found that: (1) the mean score of overall opinions on the transformational leadership and the organizational effectiveness at Bangkadi Industrial Park, was at the highest level. (2) The overall comparison of the organizational effectiveness level as classified by personal factors: sex, age, educational level, salary, and employment type, were different at the 0.05 statistical significance level. (3) The transformational leadership affecting the organizational effectiveness were two independent variables at 0.05 statistical significance, the variables were the inspiration motivation and intellectual stimulation. Predictably, 31.3% were statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Efficiency, Bangkadi Industrial Park

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ในการให้คำปรึกษาแนะนำให้ความรู้ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการดำเนินการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ พร้อมทั้งให้ กำลังใจด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งเสมอมา ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกด้านสถานที่จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รักที่ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน และเป็นกำลังใจมาโดยตลอดจนสำเร็จการศึกษา และขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ผู้ให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสมอมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็น ประโยชน์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงได้ จากการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแด่ บิดา มารดา อันเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ ผู้ประสพวิชาความรู้ ตลอดจนทุกๆ ท่านที่ให้กำลังใจช่วยเหลือจนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

จิราภรณ์ เดชกัลยา

พฤษภาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ	18
สวนอุตสาหกรรมบางกะดี	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	52
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี	54
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี	60
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี	66
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี	68
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปการศึกษา	73
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	90
ประวัติผู้ศึกษา	98

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	36
โรงงานในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีและจำนวนพนักงาน จากฐานข้อมูล ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรม เดือน มกราคม ปี 2561.....	36
ตารางที่ 3.1	45
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	45
ตารางที่ 4.1	53
จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	53
ตารางที่ 4.2	55
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม.....	55
ตารางที่ 4.3	56
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี.....	56
ตารางที่ 4.4	57
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	57
ตารางที่ 4.5	58
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา.....	58
ตารางที่ 4.6	59
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านการตระหนักถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล.....	59
ตารางที่ 4.7	61
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล องค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม.....	61
ตารางที่ 4.8	61
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล องค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านความสามารถในการปรับตัวขององค์กร.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9	
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล	
องค์กร : วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธากรรมการบางกะดี จังหวัดปทุมธานี	
ด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร.....	63
ตารางที่ 4.10	
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล	
องค์กร : วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธากรรมการบางกะดี จังหวัดปทุมธานี	
ด้านความพึงพอใจในงาน.....	64
ตารางที่ 4.11	
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล	
องค์กร : วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธากรรมการบางกะดี จังหวัดปทุมธานี	
ด้านความภักดีต่อองค์กร.....	65
ตารางที่ 4.12	
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล	
องค์กร : วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธากรรมการบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	66
ตารางที่ 4.13	
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล	
องค์กร : วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธากรรมการบางกะดี จังหวัดปทุมธานี	
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	67
ตารางที่ 4.14	
ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่	
สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ	
ของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์	
ระดับประสิทธิผลองค์กร: วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธากรรมการ	
บางกะดี จังหวัดปทุมธานี.....	68
ตารางที่ 4.15	
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง.....	69
ตารางที่ 4.16	
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ.....	70
ตารางที่ 4.17	
การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับระดับประสิทธิผล	
องค์กร ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการ	
ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน.....	71

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร.....	28
ภาพที่ 2.2 แผนที่จังหวัดปทุมธานี.....	33
ภาพที่ 2.3 พื้นที่ตำบลบางกะดี.....	34
ภาพที่ 2.4 การจัดสรรพื้นที่ภายในโครงการ.....	34
ภาพที่ 2.5 การจัดสรรพื้นที่ภายในโครงการ แบ่งตามกลุ่มโรงงาน.....	35



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นการขยายการค้าหรือการผลิตออกสู่ตลาดใหม่ในต่างประเทศ มีการติดต่ออย่างไร้พรมแดนทั้งด้านภูมิศาสตร์และด้านธุรกิจ ความไร้พรมแดนนี้มีผลทำให้ การแข่งขันระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวางทั่วโลกไม่ใช่การแข่งขันกันเพียงในท้องถิ่นอีกต่อไป (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนกลยุทธ์ เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์มีความพร้อมสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การสามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสามารถและโอกาสการแข่งขันให้กับองค์การในการที่จะนำมาใช้ประกอบการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์เพื่อธำรงรักษาและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์การ การพัฒนาองค์การไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะเป็นปัจจัยที่สามารถผลักดันให้องค์การตลอดจนประเทศชาติประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ธัญญา พลอนันต์, 2546)

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน รวมทั้ง โครงสร้างเศรษฐกิจของไทยที่กำลังเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า ประเทศไทย 4.0 คือ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) ซึ่งเป็นการปฏิรูปเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศอัจฉริยะ (smart country) ที่มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2510 เป็นยุคประเทศไทย 1.0 ซึ่งประเทศไทยเพิ่งเริ่มจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเน้นการทำเกษตรกรรมเป็นหลัก ต่อมาประเทศไทยได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคประเทศไทย 2.0 ซึ่งมีการพัฒนาอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมเบา ได้แก่ สิ่งทอ รองเท้า และเครื่องหนัง เป็นต้น จากนั้นประเทศก็พัฒนาอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องเข้าสู่ยุคปัจจุบันที่เรียกว่า ประเทศไทย 3.0 ซึ่งเทคโนโลยีส่วนใหญ่มาจากการลงทุนจากต่างประเทศ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและนิคมอุตสาหกรรม การพัฒนาทรัพยากรอย่างไรก็ดี ภายใต้อายุประเทศไทย 3.0 นั้น นอกจากต้องเผชิญกับ “กับดักประเทศรายได้ปานกลาง” แล้วเรายังต้องเผชิญกับ “กับดักความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง” (อุตสาหกรรม 4.0 ในบริบทของยุโรปและประเทศไทย, 2559) การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Industrial Estate Authority

of Thailand) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ก่อตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๓๕ เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาและจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม จัดพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมให้เข้ารวมกันอย่างมีระบบและมีระเบียบ และเป็นกลไกของภาครัฐในการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมออกไปสู่ภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ในการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนหรือองค์กรของรัฐจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม จัดให้มีและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนลงทุน และอนุญาตอนุมัติการประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรม และการอำนวยความสะดวกแก่การประกอบอุตสาหกรรม รวมถึงยังมีบริการอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจำนวนการจ้างแรงงานทั้งในนิคมฯ และบริเวณรอบนิคมฯ เป็นจำนวนมาก ปัจจุบันประเทศไทยมีนิคมอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการทั้งหมด 59 นิคมกระจายอยู่ใน 18 จังหวัด (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560) ทั้งนี้ สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เป็นสวนอุตสาหกรรมเอกชนแห่งแรกในประเทศไทย และประสบความสำเร็จทั้งด้านคุณภาพและการตลาด เป็นสวนอุตสาหกรรมที่ได้รับการยอมรับจากนักลงทุนต่างชาติที่ต้องการขยายการลงทุนไปยังภูมิภาคนี้ จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2530 โดย บริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด ด้วยการร่วมทุนระหว่างไทยโตชิกากับกลุ่มมิตรชัย มีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทยโดยได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ประเทศไทย

ความสำเร็จของงานอุตสาหกรรมและองค์กร ประกอบขึ้นด้วยปัจจัยหลายประการที่ต่างกัน และปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งก็คือ ผู้บริหารงานอุตสาหกรรมและองค์กร แต่ผู้บริหารหลายคน หลายระดับขาดภาวะของผู้บริหารที่ดี เป็นต้นว่า ขาดศิลปะในการบริหาร ขาดความเข้าใจในเรื่องภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ขาดความเป็นผู้นำเชิงอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นเรื่องทีละเอียดย่อย แต่คุณลักษณะดังกล่าวเป็นเรื่องที่ผู้บริหารและผู้ซึ่งอาจได้มีโอกาสเป็นผู้บริหารสามารถศึกษาทำความเข้าใจและฝึกฝนตนเองได้ เพื่อความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพหรือเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารของตนในอนาคต และการเป็นผู้บริหารนั้นนอกจากจัดการเรื่องงานแล้วยังต้องประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลทุกระดับในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการที่จะดำเนินงานดังกล่าวได้เป็นอย่างดีจำเป็นต้องอาศัยเทคนิควิธีเชิงจิตวิทยาที่สามารถนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะของบุคลากรและลักษณะงานขององค์กรอุตสาหกรรม

ภาวะผู้นำ เป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของพนักงานในองค์กร รวมถึงการสื่อความหมายที่มีประสิทธิผลโดยภาวะผู้นำที่มีประโยชน์ในขอบข่ายที่สำคัญสามขอบข่าย นั่นคือ ภาวะผู้นำในการเอาชนะความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของคนในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนการทัศนวิสัยทัศน์ในการทำงาน ตามทฤษฎีของ บาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ให้เกิดตระหนักรู้เรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม รัฐบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาให้ผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง อีกทั้งประสิทธิผลขององค์กรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จขององค์กรว่า องค์กรได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งตัวบ่งชี้ที่สำคัญเป็นแบบที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิผลตามตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของ Parson (1960) และ Hoy และ Miskel (1991) ที่มีแนวความคิดว่าความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับการทำงานที่หลัก 4 ประการ ดังนี้ 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)

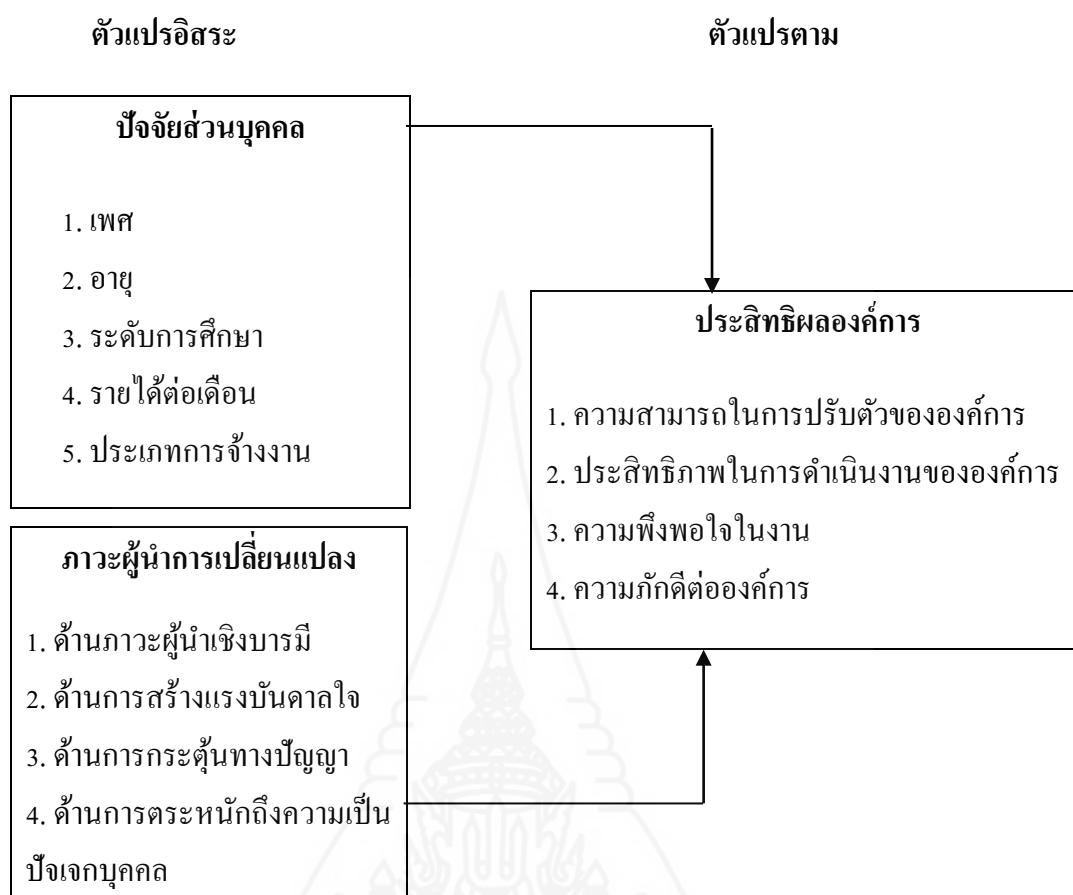
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันตามที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สวอนนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาความสำเร็จของงานอุตสาหกรรมและองค์การ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งในการพัฒนาความสำเร็จก็คือ ผู้บริหาร อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สวอนนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ทางผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้สำหรับตัดสินใจในการพิจารณาปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ตลอดจนความสำเร็จของงานในการพัฒนาสวนอุตสาหกรรมและองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับสูงต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษา สวอนนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษา สวอนนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษา สวอนนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษา สวอนนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อระดับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาเนื้อหาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1994) ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงขบถมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพองค์กร ตามแนวคิดของ Parson (1960) และใช้ตัวบ่งชี้ในการวัดของ Hoy & Miskel (1991) โดยวัดจากตัวบ่งชี้ 4 ตัว คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร 2) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร 3) ความพึงพอใจในงาน และ 4) ความภักดีต่อองค์กร

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 13,930 คน (จากฐานข้อมูลสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี ทำเนียบโรงงาน มกราคม, 2561)

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความผิดพลาดไม่เกิน 0.05 โดยใช้สูตร Determination a Sample Size (Yamane, 1973: 1088 อ้างถึงใน จิตราภา กุณฑบุตร, 2550: 120 - 121) ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 388 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาได้วางแผนในการศึกษาคั้งนี้ ในระหว่างเดือน ธันวาคม 2560 – เมษายน 2561 รวม ระยะเวลา 4 เดือน

6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

6.1 **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)** หมายถึง พฤติกรรมที่คณะผู้บริหารแสดงให้เห็นเป็นตัวอย่างโดยมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อค่านิยม พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายหรือผลงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

6.1.1 **การมีภาวะผู้นำเชิงบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (charismatic leadership or idealized influence)** หมายถึง พฤติกรรมที่คณะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีความหนักแน่นและมั่นใจในการแสดงออก มีวิถีปฏิบัติที่ดั่งงามในศีลธรรมจรรยา เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ยืนหยัดต่อเป้าหมาย และเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกนิยมชมชอบเคารพยกย่องให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และอยากประพฤติปฏิบัติตนเลียนแบบ

6.1.2 **การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation)** หมายถึง พฤติกรรมที่คณะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรโดยการสื่อความหมายและความคาดหวังในงานอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรต้องการบรรลุความคาดหวังนั้นผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และทำให้บุคลากรเกิดความท้าทายต่องานกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามร่วมกันเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สามารถสื่อสารให้บุคลากรรู้ถึงความ คาดหวังที่สูงต่อเป้าหมายและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

6.1.3 **การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation)** หมายถึง พฤติกรรมที่คณะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้บุคลากรคิดอย่างมีเหตุผล แก้ปัญหาอย่างรอบรอบ เปลี่ยนกรอบแนวคิดในการมองปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ๆ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ปรับปรุงการทำงานใหม่ในเชิงสร้างสรรค์

6.1.4 **การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration)** หมายถึง พฤติกรรมที่คณะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสนใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในด้านความก้าวหน้า ความต้องการ และความปรารถนาส่วนบุคคลในลักษณะเฉพาะเป็นรายๆ ไป รวมทั้งให้การฝึกสอนและแนะนำในเรื่องต่างๆ การมีปฏิสัมพันธ์และใส่ใจกับบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมถึงการสละเวลาในการรับฟังปัญหาและความกังวลของบุคลากรแต่ละคนด้วยความเต็มใจ

6.2 ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร โดยมีเกณฑ์ในการประเมินวัด 4 ด้าน คือ

6.2.1 ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร (Adaptability) หมายถึง การที่องค์กรมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อช่วยในการทำงานและมีพนักงานที่มีทัศนคติ มีความรู้ความสามารถที่จะใช้เทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการช่วยพัฒนาการทำงาน

6.2.2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร (Efficiency) หมายถึง การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6.2.3 ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในองค์กร ที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือ ถ้าองค์ประกอบนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานนั้นๆ

6.2.4 ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรม 3 ประการ ด้วยกัน คือ มีการแสดงตนว่ามีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อทราบถึงระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กรของสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

7.2 เพื่อทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

7.3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและศึกษาด้านผู้นำของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

7.4 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
3. สวนอุตสาหกรรมบางกะดี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำหรือแบบพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้นำเป็นพลังของมวลชน จุบรวมแห่งสมาชิกในองค์กร ดังนั้น จึงเปรียบเสมือนหลักชัยในการดำเนินการขององค์กร โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา ความสามารถและลักษณะของผู้นำส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของงานและคุณค่าขององค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้คำจำกัดคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้แตกต่างกันโดยอาจมีความหมายในเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรม อิทธิพล หรือรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขึ้นอยู่กับทฤษฎีและความสนใจของแต่ละบุคคล

David Schwartz (1980 อ้างถึงใน รังสรรค์ ตันเจริญ, 2534: 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการบอกชี้แนะผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและความกระตือรือร้น

Likert Rensis (1961 อ้างถึงใน โหมยิต บุญทวี, 2542: 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบ ภาวะผู้นำที่องค์กรต้องการนั้นควรมีเทคนิคและทักษะในการจัดการที่ดีและในขณะเดียวกันก็ต้องมี จิตวิทยาในการจัดการเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ มีอิทธิพลในการจูงใจ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานในที่สุด

Laurie (2011: 486) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ของ บุคคลหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลอื่น

Quick & Nelson (2013: 380) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ของการแนะนำ และการสั่งการ พฤติกรรมบุคคลในสภาพแวดล้อมการทำงาน

Robbins & Jude (2013: 402) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ที่มีผลต่อกลุ่มเพื่อให้อุบัติการณ์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ประสบผลสำเร็จ

Tannenbaum, Robert, Weschler and Massrik (1961 อ้างถึงใน พงศทิพย์ นวลขาว, 2538: 22) กล่าวว่าผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในบุคคลหลายๆ คนที่มีอำนาจ มีหน้าที่อิทธิพล หรือ มีความสามารถในการจูงใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่ง ของเขาได้ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 122) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้นำใช้อำนาจที่มีอยู่จูงใจให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ปรัชญา เวลารัชช (2523: 27) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะ ความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนซึ่งเรา เรียกว่า ผู้นำ สามารถทำให้คนอื่นสวนมากซึ่งเป็นผู้ตามดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำ กำหนดหรือต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 285) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำ หรือ บางที เรียกว่า ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะผู้นำเป็นจุดวางประติบัติของหน่วยงานเป็น จุดรวมพลังของสมาชิกในองค์กร จึงเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผลงานส่วนรวมความสามารถและลักษณะผู้นำส่วนมีสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ปริมาณ คุณภาพ และ คุณค่าขององค์กรที่มีผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้เป็น อย่างดี นอกจากนี้ ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานอีกด้วย โดยนัยนี้ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อสถาบัน และ โดยเฉพาะต่อ ความสำเร็จขององค์กร

อรุณ รัชธรรม (2527: 187) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วก็ได้

จากความหมายของภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานภายในองค์กรได้อย่างเต็มใจ เพื่อให้ผลงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นสัมฤทธิ์ผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบังคับบัญชาบุคคลในองค์กรได้อย่างยุติธรรมและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) พบว่า มีผู้นิยามความหมายและใช้ชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่หลากหลาย และแตกต่างกันไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2544) ภาวะผู้นำการปฏิรูป (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ภาวะผู้นำแบบปรีวรต (รัชณี วิเศษสังข์, 2537) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538) เป็นต้น สำหรับนิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบปฏิรูป สามารถรวบรวมได้ดังนี้

Bass & Avolio (1994) กล่าวคือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามเพื่อให้เกิดแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์กรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศรัทธามากขึ้น และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งที่ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้อื่นทำมากกว่าที่พวกเขาคิดว่าจะเป็นไปได้ ผู้นำจะทำหายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

Yukl (1994) ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำจะต้องสร้างพันธะต่อเป้าหมายขององค์กร (objective) โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowering) ให้กับผู้ตามเพื่อที่จะให้ผู้ตามนั้นใช้ในการปฏิบัติตนให้เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้

สุมาลี ขุนจันดี (2541: 83) ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ว่า ผู้นำแบบปฏิรูปพยายามทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกนับถือ ไว้วางใจ จงรักภักดีในตัวผู้นำ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพิ่มระดับความพยายามในตนเองให้สูงขึ้นเกิดการตระหนักและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อทีมงาน องค์กร และนโยบาย โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543: 5-6) ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจของกลุ่ม ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

จากการรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้น สามารถสรุปคำจำกัดความของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร อีกทั้งยังมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานและพยายามทำงานให้บรรลุถึงผลสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น

1.3 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำได้ถูกนำมาศึกษาในหลายแนวทาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวคิดและหลักการภาวะผู้นำของนักวิชาการแต่ละคนซึ่ง Yukl (1994) ได้วางแนวทางศึกษาภาวะผู้นำ ออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1.3.1 การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait approach)

การศึกษาคคุณลักษณะภาวะผู้นำ เป็นพื้นฐานของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เริ่มในปี ค.ศ.1930 ซึ่งทฤษฎีนี้ได้้นำแนวทางทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theories) ในสมัยกรีก และโรมันโบราณ ซึ่งนักทฤษฎีได้พยายามค้นหาลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิผล และแยกผู้นำออกจากผู้ตาม และเชื่อว่าความเป็นผู้นำในตัวบุคคลจะติดตัวมาแต่กำเนิด และไม่สามารถจะเรียนรู้หรือเสริมสร้างได้

1.3.2 การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavior approach)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในระยะแรกสุด คือ การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) เพื่อค้นหาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษพบว่า มีพฤติกรรม 2 ชนิด คือ ผู้นำมุ่งงาน (Initiating structure) และผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (Consideration structure) ผู้นำมุ่งงาน หมายถึง การที่ผู้นำกำหนดโครงสร้างเพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และชี้นำกลุ่มทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร ส่วนผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคน คือ การที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ติดตามด้วยท่าทีเป็นมิตร และให้การสนับสนุนแสดงความเอา

ใจใส่ และแสวงหาเพื่อให้ผู้ตามได้รับความผาสุก(Welfare) (Yukl, 1994) จากการศึกษาของนักวิจัยกลุ่มนี้ พบว่า สมรรถนะในการผลิตของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างเนื้องาน แต่ความพึงพอใจของผู้ตามขึ้นอยู่กับการเน้นความสัมพันธ์มากกว่า (Bernard, 1995) อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ผู้นำที่ใช้ทั้งพฤติกรรมเนื้องานและพฤติกรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Stogdill, 1974 cited in Bernard, 1995) นอกจากนี้ นักวิจัยได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย หรือ เผด็จการ (Autocratic) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยหรือเผด็จการใช้รูปแบบการชี้นำ มีความควบคุมสูง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มผู้ตาม ส่วนผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้ที่ใช้การควบคุมต่ำ เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้คำแนะนำและให้แนวทางผู้นำแบบปล่อยตามสบาย คือ ผู้ซึ่งให้อิสระเต็มที่แก่ผู้ตามและไม่ได้สั่งงาน ซึ่งบางครั้งที่ผู้นำใช้รูปแบบผู้นำแบบปล่อยตามสบายจะมีผลทำให้กลุ่มเสียความเป็นเอกภาพ สมรรถนะในการผลิตต่ำและความพอใจในงานต่ำด้วย (Stogdill, 1974 cited in Bass, 1985)

การค้นพบที่สำคัญของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมผู้นำมีผลโดยตรงต่อบรรยากาศ (Climate) และผลผลิตของกลุ่ม ความสำคัญประเด็นที่สองพบว่า คือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีประสิทธิภาพมากที่สุด สมรรถนะในการผลิตและความพึงพอใจในงานสูง ใน กลุ่มผู้ตามจากการศึกษาพบว่า ไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ซึ่งผู้นำต้องเผชิญ ผู้นำควรที่จะเลือกพฤติกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและตอบสนองความต้องการของผู้นำด้วย (Carlisle, 1973 cited in Bernard, 1995) ดังนั้น การใช้รูปแบบภาวะผู้นำใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำตามสถานการณ์

1.3.3 การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational approach)

ในช่วงปลายปี ค.ศ. 1940 และต้นปี ค.ศ. 1950 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ได้รับความนิยมและศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยการศึกษาได้เสนอให้เห็นว่า การแสดงออกของผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยบุคคลอาจเป็นผู้นำในสถานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ตามในอีกสถานการณ์หนึ่ง (Mamner, 1993) และ Vroom (1960 cited in Blaker, 1992) อธิบายไว้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สุดอธิบายโดยผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำต้องปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนจัดการ นักทฤษฎีที่ศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ เช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของFiedler (Fiedler's contingency of leadership) ซึ่งอธิบายไว้ว่า สถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงานและอำนาจของผู้นำ ส่วนทฤษฎีแนวทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) ของ House and Mitchell (1987 cited in Yukl,

1994) อธิบายถึงพฤติกรรมการจูงใจของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดเพื่อให้บรรลุแนวทางที่เป้าหมายของงาน ขณะเดียวกันผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน การจัดอุปสรรคและสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ทฤษฎีนี้อธิบาย 4 รูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถเลือกใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive leadership) คือ ผู้นำที่บอกให้ลูกน้องทราบว่าลูกน้องจะต้องทำอะไร ชี้แนะวิธีทำงานให้ชัดเจน 2) ภาวะผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive leadership) คือ ผู้นำที่เป็นมิตรกับตนเองและเข้าใจถึงความต้องการของลูกน้อง 3) ภาวะผู้นำแบบร่วมงาน (Participative leadership) คือ ผู้นำที่ยอมรับแนวความคิดและข้อเสนอแนะจากลูกน้อง และ 4) ภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ (Achievement leadership) คือ ผู้นำที่กำหนดจุดมุ่งหมายอันสูงสุดที่ท้าทายความสามารถของลูกน้อง และแสดงออกว่ามีความเชื่อมั่นอย่างสูงในความสามารถของลูกน้อง

1.3.4 การศึกษาอำนาจผู้นำ (Power influence approach)

การศึกษานำนาจผู้นำ เพื่ออธิบายประสิทธิภาพภาวะผู้นำในแง่จำนวนและชนิดของอำนาจและวิธีการใช้อำนาจของผู้นำ (Yukl, 1994) นักการศึกษาภาวะผู้นำกลุ่มนี้มุ่งอธิบายคำ 3 คำ คือ อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และอิทธิพล (Influence) โดยส่วนใหญ่จะให้ความหมายของอำนาจไว้ว่าความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ผู้มีอำนาจต้องการ ส่วนอิทธิพลเป็นลักษณะส่วนบุคคลซึ่งจัดเป็นอำนาจอย่างหนึ่ง (Personal power) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันทำให้องค์กรต่างๆ ต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถในการชี้แนะ ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะของภาวะการเปลี่ยนแปลง จะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

Burn (1985) เป็นนักวิชาการคนแรกที่เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดภาวะผู้นำปฏิรูป ซึ่ง Burn ได้วินิจฉัย 2 รูปแบบของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ รูปแบบภาวะผู้นำซึ่งเป็นการสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนทรัพยากรบางอย่างที่มีค่าแก่ผู้ตาม เช่น การทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเงินเดือนของพนักงาน การจ่ายเงินเพื่อให้ออกเสียงและลงคะแนนสำหรับการเลือกตั้งของผู้แทน ซึ่งเป้าหมายของผู้นำและผู้ตามไม่ได้เป็นเป้าหมายร่วมกันและไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Bass ได้อธิบายไว้ว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนพบในการจัดการวันต่อวัน และเป็นรูปแบบของการจัดการแบบเก่า เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดการกำหนดค่านิยมและขาดการกำหนดเป้าหมาย

ในระยะยาว ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่ง Burn (1985) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ค้นหาแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสำนึกของความต้องการพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นและหาวิธีการพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถบรรลุศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้ตามและเปลี่ยนแปลงผู้นำเป็นผู้นำคุณธรรม (Moral agent) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง และมีนักวิชาการจำนวนมากได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้คือ

Bass (1985) ได้ขยายแนวคิดของ Burn ให้ชัดเจนขึ้น โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agent) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ Bass ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาให้ผู้นำกลุ่มกองทัพสหรัฐอเมริกา จำนวน 198 แห่ง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) การสร้างบารมี (Charisma) หมายถึง คุณลักษณะพิเศษบางอย่างในตัวผู้นำที่ทำให้ผู้ตามรู้สึกสนใจ ศรัทธา ให้ความเคารพ และประทับใจเมื่ออยู่ใกล้ชิด มีความดึงดูดส่วนตัวที่ทำให้ผู้ตามเกิดความนิยมชมชอบ และทำให้ผู้ตามคล้อยตาม (Weber, 1947 cited in Bass, 1985) House (1977 cited in Bass, 1985) เสนอลักษณะของผู้นำบารมีไว้ 7 ลักษณะ คือ (1) มีลักษณะเด่นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง (2) เป็นแบบอย่างของลูกน้องในเรื่องค่านิยม ทักษะคติ และความคาดหวังต่อการทำงานและองค์การ (3) สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จ (4) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (5) มีความคาดหวังและเชื่อลูกน้องสามารถปฏิบัติให้ลุล่วงตามเป้าหมายได้ (6) มีพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำให้พันธกิจบรรลุตามจุดหมาย (7) มีบทบาทที่ดึงดูดใจลูกน้อง นอกจากนี้ Conger & Kanungo (อ้างถึงใน พนิดา ดามาพงศ์, 2534) พบว่า ผู้นำบารมีมีลักษณะดังนี้คือ (1) สร้างจินตนาภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบัน พร้อมทั้งให้ลูกน้องยอมรับในจินตภาพนั้น (2) กล้าเสี่ยงต่อสถานภาพ ตำแหน่ง และเงินทองเพื่อประโยชน์ของลูกน้องมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (3) ใช้กลวิธีใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุจินตภาพร่วมกัน (4) ทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึก

ไม่พึงพอใจในสถานการณ์ปัจจุบันและพร้อมที่จะค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา (5) ทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่นในกลยุทธ์ใหม่ๆ (Innovation strategy) (6) ใช้อำนาจส่วนตัว คือ การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญทำให้ผู้ตามทำงานได้เสร็จ ใช้วิธีการใหม่ๆ ในการเปลี่ยนแปลง ใช้อำนาจอ้างอิงเพื่อให้ลูกน้องเอาอย่างในการอุทิศตน

2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสามารถของผู้บริหารที่รู้ถึงความแตกต่าง และจุดเด่นจุดด้อยของผู้ตามให้ความสนใจในความต้องการและความเจริญก้าวหน้าของผู้ตามซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงว่ามีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมี 3 ลักษณะ คือ (Bass, 1985)

(1) การคำนึงถึงการพัฒนา โดยการประเมินการปฏิบัติปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคตที่ต้องรับผิดชอบมากกว่ามอบหมายงานตามความสามารถ ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้เป็นตัวอย่างและสนับสนุนให้ลูกน้องได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ

(2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีการนิเทศอยู่ห่างๆ (Walk around management) มีการสื่อสารแบบสองทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้ลูกน้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และยอมรับในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน

(3) การเป็นครูพี่เลี้ยง คือ การที่ผู้นำใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีมากกว่า ร่วมกับสถานะของผู้บริหารที่จะช่วยเหลือให้คำปรึกษา และเป็นครูฝึกแก่ลูกน้อง

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตนเองกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหา และรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะรวมกันแก้ไขปัญหา (Bass, 1985)

Quinn & Hall (1983 cited in Bass, 1985) ได้เสนอแนวทางในการกระตุ้นปัญญาไว้ 4 วิธี คือ

1) การใช้หลักเหตุผล (Rational) ผู้นำจะเชื่อ โครงสร้างงานที่เป็นทางการ มีระบบการแก้ปัญหาย่างเป็นขั้นตอน เน้นความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย

2) การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะให้ความสำคัญของการเติบโตการปรับตัว การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยและมีความกล้าเสี่ยง

3) การคำนึงถึงความคงอยู่ (Existentially) ผู้นำจะตระหนักในเรื่องความมั่นคง ปลอดภัย ไร้กังวล และการสร้างทีมในองค์กร มีการแก้ปัญหาที่ใช้ข้อมูลจำนวนมากและวิธีการหลายทาง เชื่อในกระบวนการที่เป็นทางการ และคิดว่าความรู้เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

4) การใช้ประสบการณ์และการสังเกต (Empirically) ผู้นำจะเน้นการปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัย การป้องกัน โดยมีการแก้ปัญหอย่างหลายขั้นตอน และใช้ข้อมูลจำนวนมากที่ได้มาจากประสบการณ์และการสังเกตการแก้ปัญหาในอดีต

1.4 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำที่ดีที่จะสามารถบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรคาดหวังไว้ เพราะผู้นำเป็นหัวใจในการดำเนินงาน มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้มากมาย แต่ในความเป็นจริงแล้วเราจะหาบุคคลที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณลักษณะของผู้นำที่ดีครบทุกข้อในบุคคลเดียวกันนั้นหายาก ซึ่งเป็นเรื่องทางอุดมคติที่จะหาผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีครบถ้วน นอกจากนี้แล้วลักษณะของความเป็นผู้นำเป็นคุณสมบัติที่มองเห็นได้ไม่ชัดเจน เนื่องจากเป็นเรื่องที่วัดยากแต่อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการหลายท่านได้พยายามค้นคว้าเสนอข้อคิดเห็นคุณลักษณะ และพฤติกรรมบางอย่างที่ผู้นำมีส่วนร่วมอยู่ กล่าวโดยสรุปโดยทั่วๆ ไป คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นดังนี้

1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่คิดว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอน หรือ โค้ช นักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะเลย ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย เพื่อความเป็นผู้นำและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ได้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ

2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่กล้าเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง

3) เชื่อมมั่นในผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่เผด็จการ แต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นนำ โดยเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ

4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่ตัวเองเคยทำผิดพลาด ในฐานะที่เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองตลอดเวลา

6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ตลอดจนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7) เป็นผู้มองการณ์ไกล โดยมีความสามารถในการคาดการณ์ไปข้างหน้าทั้งในด้านโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถที่จะทำให้เกิดความหวังและความฝันของทีมงาน กลายเป็นจริง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) เป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีและตรงตามสภาพของยุคปัจจุบัน (Pary, 2000) ซึ่งผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมการนำที่ประกอบด้วยคุณลักษณะใด ลักษณะหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งประการ จากองค์ประกอบ 4 ประการ ที่ได้อธิบายไว้ข้างต้น จึงจะได้รับการยอมรับว่าผู้นำประสบความสำเร็จในการนำ ทำให้ผู้ตามเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในที่สุด ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงใช้แนวคิดนี้ในการศึกษาครั้งนี้

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

กรรณิการ์ เจิมเทียนชัย (2538) การปฏิบัติงานขององค์การนับว่ามีความสำคัญต่อมนุษย์จนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในหมู่นักสังคมศาสตร์ว่าคนจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยองค์การในรูปแบบลักษณะต่างๆ จนเกือบจะถึงขั้นสมบูรณ์แบบในการสนองตอบความต้องการที่แตกต่างกันไปของคนและสิ่งที่น่าสนใจต่อมาก็คือ ผลแห่งการปฏิบัติงานขององค์การนั้น การทำความเข้าใจกับประสิทธิผลขององค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมเป็นส่วนรวม

ประสิทธิผลขององค์การจะเป็นตัวตัดสิน ขึ้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ได้มีทฤษฎีเกิดขึ้นหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์การ (Zammuto, 1982) ซึ่งทฤษฎีทางการบริหาร ได้มุ่งเน้นเสนอวิธีการที่จะช่วยให้ผู้บริหารดำเนินการให้้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น ส่วนทฤษฎีขององค์การพยายามที่จะตอบคำถามที่ว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ (Robbins, 1990) การศึกษาประสิทธิผลขององค์การเป็นการประมวลทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันองค์การมาพิจารณา (Cameron, 1986) และเป็นแนวคิดที่มี

ลักษณะหลายมิติ (Hoy & Miskel, 2001) ได้มีนักทฤษฎีองค์การเสนอแนวความคิดวิธีการวิเคราะห์ และรูปแบบของการศึกษาประสิทธิผลองค์การไว้หลายแง่มุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกณฑ์ที่ใช้ วัดประสิทธิผลองค์การ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การจึงมีความแตกต่างกันไป

2.2 การพัฒนาการศึกษาประสิทธิผลองค์การ

การศึกษาเรื่องประสิทธิผลองค์การ พบว่ามีพัฒนาการมานานกว่า 60 กว่าปีแล้ว โดยเริ่มต้นในทศวรรษ 1930 มีการใช้รูปแบบการประเมินผลองค์การ โดยเน้นการบรรลุเป้าหมาย ขององค์การเป็นหลัก และในทศวรรษ 1940 และ 1950 ได้มีการนำตัวแปรด้านบุคคลมาศึกษา และ ในทศวรรษ 1950 เกณฑ์ของประสิทธิผลองค์การในรูปแบบที่ยืดเป้าหมายได้ขยายความสนใจ ออกไป โดยรวมเกณฑ์ที่เกี่ยวกับบุคคลเข้าไปด้วย และมีการใช้เกณฑ์ที่เกี่ยวกับบุคคลกับการบรรลุ เป้าหมายขององค์การในการศึกษาประสิทธิผลองค์การ (Katz and Kahn, 1966 อ้างถึงใน กรรณิกา เจริญชัย, 2538)

ปี 1959 Likert (1961) ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การและระบุจุดอ่อนของ รูปแบบที่ยืดเป้าหมายว่า ยืดจุดหมายปลายทางมีความสำคัญน้อยกว่าวิธีการที่จะสร้างประสิทธิผล ในทศวรรษ 1960 และต้นทศวรรษ 1970 มีการศึกษาเรื่องประสิทธิผลองค์การ โดยมีการทบทวนงาน พิมพ์ในเรื่องดังกล่าวโดย Cambell (1977) พบว่า มีเกณฑ์ที่ใช้ศึกษาประสิทธิผลองค์การจำนวน 30 ตัวแปร ซึ่งมีทั้งเกณฑ์ที่ใช้ได้ทั่วไปในองค์การทุกประเภท เช่น อัตราการเกิดอุบัติเหตุ และการขาด งาน (Robbins, 1990) นอกจากนั้น ในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การยังได้รับความ สนใจ จากนักวิเคราะห์องค์การทางการศึกษา ตลอดจนนักสังคมวิทยาประมาณ 20 กว่าปีมาแล้ว โดยเฉพาะที่สหรัฐอเมริกาได้มีโครงการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนของมลรัฐต่างๆ ตามที่ปรากฏในรายงานการศึกษาที่ชื่อว่า “Coleman’s Report”

ภายหลังจากที่มีการพัฒนารูปแบบที่ยืดระบบทรัพยากรดังกล่าวแล้ว ต่อมาได้มีการ พัฒนารูปแบบที่ยืดกระบวนการภายในซึ่งเน้นมนุษย์สัมพันธ์ และสนใจทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์ และสนใจทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ผู้ศึกษาในรูปแบบนี้ ได้แก่ Argyris, Bennis, Likert และ Beckhaet ต่อมา มีการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การอีกหลายรูปแบบ โดยมีการ ประเมินจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกองค์การ จนถึงรูปแบบที่พิจารณาถึงผลผลิตที่ออกสู่ สังคม จึงนับว่า มีการพัฒนารูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

สำหรับประเด็นที่ว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของการปฏิบัติหรือทฤษฎี นั้นได้มีแนวความคิดที่แตกต่างกันไปในช่วงทศวรรษ 1950 และช่วงต้นทศวรรษ 1960 Hannan and Freeman (1977) มีแนวคิดวาเรื่องของประสิทธิผลองค์การเป็นเรื่องของการปฏิบัติและการประยุกต์ใช้ ไม่ใช่เป็นการวิจัยหรือทฤษฎี ต่อมาได้มีนักวิเคราะห์องค์การเริ่มรับรู้ว่าเรื่องประสิทธิผลองค์การเป็น

การพิจารณาเชิงทฤษฎี โดยในช่วงที่มีการพัฒนาทฤษฎีตามสถานการณ์ได้มีการโต้แย้งว่ามีโครงสร้างบางประการเหมาะสมกว่าโครงสร้างอื่น เมื่อพิจารณาตามงานหรือสิ่งแวดล้อม (Goodman and Penning, 1977) ดังนั้น จึงมีความพยายามที่จะค้นหาว่าจะใช้เกณฑ์ของประสิทธิผลองค์การพิจารณาจากกลุ่มใด และค้นหาดัชนีของประสิทธิผลองค์การ โดยมีคำถาม 3 ประการ สำคัญ คือ (1) มีเกณฑ์สำคัญอะไรบ้างที่ใช้กำหนดประสิทธิผลขององค์การ (2) ใช้รูปแบบใดในการประเมินประสิทธิผลองค์การ และ (3) จะอธิบายอย่างไรในกรณีที่มีประสิทธิผลองค์การแตกต่างกัน

2.3 ความหมายของประสิทธิผลองค์การ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การไว้หลากหลาย สรุปได้ดังนี้

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1973) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การในสาระของพฤติกรรมองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างองค์ประกอบ 5 ประเภท คือ ผลผลิตภาพ ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัว และการพัฒนา

Goodman and Pennings (1977) กล่าวว่า องค์การจะมีประสิทธิผลต่อเมื่อองค์การสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และผลลัพธ์ขององค์การใกล้เคียงกับเป้าหมายหรือสูงกว่า

Steers et al. (1985) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลองค์การมีความหมาย 2 นัย คือ 1) เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ 2) เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ ประสิทธิผลองค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใดๆ มีความเป็นไปได้ Hoy & Miskel (2001) ก็มีแนวคิดที่คล้ายกับประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้เมื่อกิจกรรมต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Barnard กล่าวคือ ความมีประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยรวม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั้น

กรณี กิริติบุตร (2529) กล่าวว่า คำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์ หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน คำว่าประสิทธิผลขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึง คุณภาพหรือ

ปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์ การวิจัยประสิทธิผลอาจตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือผลผลิตใหม่ๆ ขององค์กรและสำหรับนักสังคมสงเคราะห์ ประสิทธิภาพ หมายถึง คุณภาพของชีวิตการทำงาน

จากความหมายของประสิทธิผลองค์กร สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาและปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

2.4 สาเหตุของผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

Jacobs และ Jillson (1974) ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับสาเหตุของผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยออกแบบสอบถามนักบริหาร จำนวน 6,000 คน พบว่า นักบริหารอย่างน้อยร้อยละ 30 ระบุว่า สาเหตุมักเกิดจากประเด็นต่อไปนี้คือ

- 1) ขาดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ชัดเจน
- 2) วิธีการและระเบียบปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ
- 3) การฝึกอบรมหรือโครงการพัฒนาทักษะไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิภาพ
- 4) ภาวะผู้นำในการบริหารไม่เพียงพอ
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับหน่วยงานหรือระดับต่างๆ ขององค์กรไม่ดี

- 6) ขวัญพนักงานไม่ดี

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลองค์กร เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นส่วนสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กร

2.5 แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรมีประวัติความเป็นมาและผ่านการพัฒนามาช่วงระยะเวลาที่ไม่ยาวนานนัก แต่อย่างไรก็ตามก็มีความแตกต่างทางแนวคิดค่อนข้างมาก แม้กระทั่งทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ ยังถูกแบ่งออกเป็น 3 ช่วงสมัยด้วยกัน คือ กลุ่มทฤษฎีดั้งเดิมที่ถือว่าเป็นแม่แบบของการพัฒนาแนวคิด (Classical theory) กลุ่มทฤษฎีที่พัฒนามาจากแบบแผนทฤษฎีดั้งเดิมแต่ถือว่ามีแนวคิดใหม่กว่า (Neo Classical Theory) และกลุ่มทฤษฎีร่วมสมัย (Contemporary) เป็นกลุ่มที่พัฒนาแนวคิดมาอย่างต่อเนื่องเข้ากับยุคสมัยของการศึกษาเกี่ยวกับองค์กร (Doherty, Surles and Donovan, 2001) แต่อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพขององค์กรถือเป็นผลสรุปสุดท้ายที่สุด แนวคิดทุกองค์กรต่างก็ต้องการให้เกิดขึ้น หรือไม่ก็ต้องการทราบว่าองค์กรของตนมีประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับใดซึ่งประสิทธิผลขององค์กร จะสะท้อนออกมาในรูปแบบของความสามารถในการผลิตหรือการ

ให้บริการ (Productivity/Service) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความพึงพอใจ (Satisfaction) การปรับตัว (Adaptiveness) และการพัฒนา (Development) สิ่งเหล่านี้สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Gibson et al., 1973) การศึกษาในเรื่องประสิทธิผลขององค์กรเป็นการศึกษาที่มีขอบเขตกว้างขวาง แต่ก็ยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยชี้วัดค่าการดำเนินงานขององค์กร การบริหารงาน และการบรรลุผู้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่มากก็น้อยเพียงใด

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ที่น่าสนใจ อาทิ เช่น Cameron (1984) ที่จะกล่าวถึงความแตกต่างในการแบ่งแนวคิดเกี่ยวข้องกับการประเมินผลขององค์กร ของกลุ่มนักวิชาการที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์กรในระยะแรกๆ ได้แบ่งกลุ่มของการศึกษาประสิทธิผลออกเป็น 5 รูปแบบใหญ่ๆ รูปแบบแรกคือ รูปแบบที่เน้นการบรรลุเป้าหมาย (Goal Model) รูปแบบที่สองคือ รูปแบบที่เน้นกระบวนการภายใน (Internal Process Model) รูปแบบที่สาม คือ รูปแบบที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการ (Process Model) รูปแบบที่สี่คือ รูปแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มบุคคล (Strategic Constituencies Model) และรูปแบบที่ห้าคือ รูปแบบที่เน้นการบูรณาการ (Integration Model) สำหรับนักวิชาการที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์กรในยุคใหม่ๆ เช่น Thibodeaux and nd Favilla (1996) ที่ได้ทำการรวบรวมรูปแบบไว้สำหรับการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรไว้ 5 รูปแบบเช่นเดียวกันแต่มีความแตกต่างในรายละเอียดของการศึกษาในบางประเด็น โดยมีรายละเอียดของแต่ละรูปแบบสรุปได้ดังนี้

1) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (Goal Model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ รูปแบบนี้เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กรในยุคแรกๆ ของการศึกษา แต่ยังคงนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายจวบจนปัจจุบัน รูปแบบนี้เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มองความสำคัญของเป้าหมายมากกว่าวิธีการ ดังนั้น ในรูปแบบนี้ การกำหนดเป้าหมายจะมีความสำคัญมาก ซึ่งการกำหนดเป้าหมายผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะต้องกำหนดเป้าหมายไว้หลายประการ และให้นำหนักความสำคัญของแต่ละเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร การประเมินประสิทธิผลตามแนวคิดนี้จะประเมินเป้าหมายในเชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายที่เป็นทางการ ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมและวัดได้ยาก รูปแบบนี้จึงเหมาะสำหรับองค์กรที่มีเป้าหมายการดำเนินการที่ชัดเจน

2) รูปแบบที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับระเบียบ (Legitimacy Model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับเนื้อหาการวัดส่วนประกอบของงาน และการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงานขององค์กร

3) รูปแบบที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการ (Process Model) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยระยะกิจกรรมการดำเนินการ ระยะการกำหนดกิจกรรม ระยะหาความจำเป็นที่ต้องประเมิน ระยะการสำรวจเป้าหมาย ระยะการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน ระยะการออกแบบประเมินผล ระยะการใช้เครื่องมือประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูล

4) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มผลประโยชน์หรือกับกลุ่มบุคคล (Constituency Model) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากการประเมินองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินองค์การ ให้ความสำคัญกับเกณฑ์การประเมินมาก รูปแบบนี้จัดอยู่ในกลุ่มรูปแบบเชิงกลยุทธ์-กลุ่มบุคคล

5) รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรเชิงระบบ (System Resource Model) หรือกลุ่มรูปแบบที่เน้นระบบทรัพยากรตามการแบ่งของ Cameron เป็นรูปแบบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาในยุคที่สองของการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ คือ ในช่วง ค.ศ. 1950 และถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การอย่างแพร่หลายในระหว่าง ค.ศ. 1960 - 1970 พื้นฐานของแนวคิดนี้อยู่บนทฤษฎีระบบเปิด (Open Theory) ที่กล่าวได้ว่า องค์การที่ถือเป็นระบบเปิดนั้น จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลผลิต โดยที่องค์การต้องรักษาความสมดุลและความมั่นคงขององค์การ รูปแบบนี้มุ่งเน้นที่เกณฑ์ใดๆ ที่ช่วยให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาวเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ มองความสำคัญของตัวทรัพยากรและความสามารถขององค์การที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์การ การศึกษาในรูปแบบนี้จะเน้นและให้ความสำคัญกับวิธีการที่จำเป็นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ และพิจารณาในระยะยาว

นอกจากนี้ Robbins (1987) ได้กล่าวถึงแนวทางการศึกษาและประเมินประสิทธิผลขององค์การอาจกระทำได้ 5 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) ให้เป็นไปตามความหมายขององค์การที่หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals) ระดับการบรรลุผลของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผลมากกว่าที่วิธีการ ข้อเสนอพื้นฐานของแนวทางนี้คือ 1) องค์การต้องมีเป้าหมายแน่นอน 2) เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน 3) เป้าหมายต้องไม่ยากเกินไป 4) เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน และ 5) วัตถุประสงค์ก้าวนำของเป้าหมายได้ เป้าหมายขององค์การที่ทำให้เป็นไปตามข้อเสนอพื้นฐานควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals) ขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2) แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) เป็นไปตามความหมายขององค์การที่ว่าองค์การเป็นระบบต้องการปัจจัย มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย และมีผลผลิต ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล ดังนั้น แนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นเกณฑ์ที่เพิ่มความอยู่รอดขององค์การในระยะยาว ประสิทธิภาพขององค์การตามแนวทางเชิงระบบจึงหมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดสรรทรัพยากร การรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสบความสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นวิธีการมากกว่าที่ผล ข้อดีของแนวทางระบบคือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์การและเหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายไม่ชัดเจน ไม่สามารถวัดได้เพราะสามารถใช้เกณฑ์อื่นๆ แทนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

3) แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic-Constituencies Approach) จัดเป็นการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การตามแนวใหม่ข้อสันนิษฐาน (Assumption) ของแนวทางนี้พิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ทำให้การสนับสนุนขององค์การให้มีความอยู่รอด ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การตามแนวทางนี้คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์การ แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือ ทั้ง 2 แนวทางตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยภายในระบบแต่ก็มีจุดเน้นต่างกัน โดยแนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การ ผู้บริหารองค์การจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ4)

4) แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (The Competing-Values Approach) ข้อสันนิษฐานของแนวทางนี้คือ ประสิทธิภาพขององค์การจะมีความเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยมความชอบและความสนใจของผู้ประเมิน จะไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุด (Best Criterion) สำหรับการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การแนวทางนี้คาดว่าจะทำให้การประเมินประสิทธิภาพขององค์การเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิภาพขององค์การ และใช้องค์ประกอบเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบ

5) แนวทางบูรณาการ (Integrated Model) แนวทางนี้มีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนหลักการและมโนทัศน์ที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะต้องผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างขององค์การโดยรวมและบุคคลที่ในองค์การอยู่ ซึ่งไม่ว่าจะใช้แนวคิดใดประเมินก็ต้องพิจารณาทั้งสองส่วนควบคู่กันไป นอกจากนี้บรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์การ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ การประเมินประสิทธิภาพขององค์การเน้นการประเมินองค์ประกอบรวมโดยนำมโนทัศน์ของรูปแบบการประเมินผลแบบดั้งเดิมคือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การและรูปแบบระบบทรัพยากรซึ่งเน้นปัจจัยการผลิตมาบูรณาการเข้าด้วยกัน

Katz and Kahn (1966 อ้างถึงใน นิพนธ์ วรรณเวช, 2548) ได้ทำการอธิบายและสรุปเกี่ยวกับปัญหาการกำหนดเกณฑ์และตัวแปรที่ใช้ศึกษาประสิทธิภาพขององค์การไว้ว่าเกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์การไม่อยู่ในภาวะที่ขาดแคลนแต่อย่างใด มีการศึกษามากมายที่อ้างถึงประสิทธิภาพ ความสามารถในการผลิตอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจางานและผลกำไร ซึ่งล้วนแต่ใช้ในความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การทั้งสิ้น แต่การเขียนถึงความหมายของเกณฑ์นั้นส่วนใหญ่เป็นการเขียนจากวิจรรณญาณส่วนตัวของผู้เขียนแต่ละคนและยังถกเถียงกันได้ ซึ่งปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ การผสมผสานตัวแปรเหล่านั้นเข้าด้วยกัน เพื่อเข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรประสิทธิภาพขององค์การ ในการวัดประสิทธิภาพขององค์การนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

- 1) การวัดประสิทธิภาพขององค์การโดยวิธีใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Single Criteria Measures of Effectiveness) และรูปแบบในการประเมินประสิทธิภาพด้วยตัวบ่งชี้เดี่ยวมีอยู่ด้วยกันหลายตัว ดังตัวอย่างเช่น ความสามารถในการผลิต (Productivity) กำไรสุทธิ (Net Profit) ความสำเร็จในภารกิจ (Mission Accomplishment) ความเติบโตและความมั่นคงขององค์การ (Organization Growth and Stability) (Steers, 1977) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) (Hoy and Miskel, 2001) นอกจากนี้ Cambell (1977) ได้ทำการสำรวจรายการของตัวบ่งชี้ในการวัดประสิทธิภาพขององค์การแบบตัวชี้เดี่ยว และพบว่าเมื่ออยู่ถึง 30 ตัว เช่น ประสิทธิภาพในภาพรวม การเติบโต การขาดงาน การควบคุม การปรับตัว/ความยืดหยุ่น ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น แต่ในการวัดด้วยตัวบ่งชี้เดี่ยวนั้นยังคงมีปัญหาเนื่องจากการยากที่จะยอมรับได้ว่าตัวบ่งชี้เดี่ยวเหล่านี้จะมีความครอบคลุมและเพียงพอต่อการวัดประสิทธิภาพขององค์การ (Steers, 1977)

2) การวัดประสิทธิผลองค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) องค์การโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์หลายประการ การที่จะประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว จึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก เพราะไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยระดับต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การได้ (McFarland, 1979) การประเมินประสิทธิผลองค์การจึงควรใช้การวัดแบบตัวบ่งชี้หลายตัว (Goodman and Penning, 1977; Robbins, 1990) ตัวแบบที่สำคัญในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยวิธีการประเมินแบบใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) ตัวแปรหนึ่ง คือ ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social Function Model) เป็นผลงานที่สำคัญของพาร์สัน (Parson, 1960) ตัวแบบนี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน ที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ 1) การปรับตัว (Adaptation) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) 3) การบูรณาการ (Integration) 4) การรักษาระบบวัฒนธรรม (Latency)

Hoy and Miskel (1991) ได้ขยายแนวคิดของพาร์สันออกไป โดยเสนอแนะตัวบ่งชี้ในการวัดหน้าที่หลัก 4 ประการ โดยอาศัยแนวคิดของ Cambell (1977) ดังต่อไปนี้

1) การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อสภาพการณ์ใหม่ๆ ที่มีผลกระทบขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะวัดได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptation) 2) นวัตกรรม (Innovation) 3) ความเจริญเติบโต (Growth) 4) การพัฒนา (Development)

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) 2) คุณภาพ (Quality) 3) การแสวงหาทรัพยากร (Resource Acquisition) 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3) การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานความสัมพันธ์เกี่ยวกับสมาชิกภายในองค์การ เพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันในเดียวการปฏิบัติภารกิจขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะวัดได้แก่ 1) ความพอใจ (Satisfaction) 2) บรรยากาศ (Climate) 3) การสื่อความหมาย (Communication) 4) ความขัดแย้ง (Conflict)

4) การรักษาระบบวัฒนธรรม (Latency) หมายถึง การดำรงและรักษาแบบแผนวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมขององค์การและแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะวัดได้แก่ 1) ความภักดี (Loyalty) 2) ความสนใจของคนส่วนใหญ่ (Central Life Interest) 3) แรงจูงใจ (Motivation) 4) เอกลักษณ์ (Identity)

นอกจากนี้ Hoy and Miskel (1991) เสนอว่าในการประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยใช้รูปแบบบูรณาการจะต้องรวมลักษณะ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) มิติของเวลา (time dimension) 2) กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง (multiple constituencies) และ 3) พหุเกณฑ์ (multiple criteria) ดังนี้

1) มิติของเวลา การประเมินประสิทธิผลองค์การจัดแบ่งเวลาออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (short-term) ระยะกลาง (intermediate) และระยะยาว (long-term) เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลจะเปลี่ยนไปตามลักษณะของวงจรชีวิตองค์การในระยะประกอบการเริ่มแรก ซึ่งต้องเน้นที่เกณฑ์ความยืดหยุ่นและการได้มาซึ่งทรัพยากร และเมื่อองค์การในระยะที่อยู่ตัวแล้ว เกณฑ์พื้นฐานจะได้แก่ การติดต่อ สื่อสาร ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ และเมื่อองค์การอยู่ในระยะเสื่อมถอยต้องใช้เกณฑ์การปรับตัวนวัตกรรมและการได้มาซึ่งทรัพยากร

2) กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเกณฑ์ประเมินประสิทธิผล มีความจำเป็นต้องคำนึงถึงค่านิยม และความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การมีความจำเป็นต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) พหุเกณฑ์ การประเมินประสิทธิผลองค์การต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติขององค์การ เนื่องจากเกณฑ์เดียวไม่สามารถประเมินประสิทธิผลองค์การได้อย่างครอบคลุมจึงจำเป็นต้องใช้เกณฑ์ประเมินหลายมิติ

จากแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การดังกล่าวข้างต้น Hoy and Miskel (1991) ได้นำแนวคิดของ Parson มากำหนดเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลในรูปแบบบูรณาการ ดังภาพที่ 2.1

มิติของประสิทธิผล		สิ่งที่พิจารณา		ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
การปรับตัว (adaptation)	→	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	→	ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) นวัตกรรม (Innovation) ความก้าวหน้า (Growth) การพัฒนา (Development)
การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment)	→	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	→	ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คุณภาพ (Quality) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource acquisition) ประสิทธิภาพ (Efficiency)
การบูรณาการ (integration)	→	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	→	ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศองค์การ (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความขัดแย้ง (Conflict)
การรักษาแบบแผน ทางวัฒนธรรม (Latency)	→	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	→	ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิต (Central Life Interest) การจูงใจ (Motivation) ความมีเอกลักษณ์ขององค์การ (Identity)

ภาพที่ 2.1 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์การ

ที่มา: Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.

การเลือกรูปแบบประสิทธิผลองค์การที่เหมาะสมนั้นแนวทางใดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมินขึ้นอยู่กับว่าองค์การอยู่ในขั้นใดของวงจรชีวิตขององค์การ (Organization Life Cycle) นักทฤษฎีองค์การได้เสนอแนวคิดวิธีการวิเคราะห์และรูปแบบ (Models) ของการศึกษาประสิทธิผลขององค์การจากหลายแนวทางซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเกณฑ์ (Criteria) ที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การภายใต้ข้อจำกัดของปัญหาในแง่ที่ว่ามีความคิดและทฤษฎีมากมายและแตกต่างกัน ซึ่งยังไม่มีบรรทัดฐานในการประเมินประสิทธิผลที่เป็นที่ยอมรับกันเป็นสากล

กล่าวโดยสรุป การประเมินประสิทธิผลขององค์การที่ดีนั้นควรประเมินโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวจะมีความเหมาะสมมากกว่าการประเมินโดยใช้ตัวบ่งชี้ตัวเดียว เพราะการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวจะมีความครอบคลุมการประเมินประสิทธิผลขององค์การได้ดีกว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดียว (Steers, 1977) ในการประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งตัวแบบของเบนนิส (The Bennis Model) สอดคล้องกับตัวแบบของ Hoy and Miskel (1991) และการวิจัยของ Johns (1983) ที่ประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) ความสนใจในชีวิตซึ่งการวัดประสิทธิผลจะมีเครื่องมือที่ชื่อว่า เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การ IPOE (Index of Perceive Organization Effectiveness) ที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพ ปริมาณ ประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม และการแก้ปัญหา รวมถึงความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการทำงาน

จากตัวแบบเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์การดังกล่าวทำให้เห็นว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์กรรัฐควรเป็นแบบการวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) เพราะการวัดประสิทธิผลองค์การ โดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวจะมีความครอบคลุมในการประเมินประสิทธิผลองค์การได้ดีกว่าการวัดประสิทธิผลองค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดียว (Steers, 1977) ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงจะใช้แบบการวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวในการวัดประสิทธิผลขององค์กร

สำหรับแบบที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิผลของงานวิจัยในครั้งนี้ จะใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของ Parson และใช้ตัวบ่งชี้ในการวัดของ Hoy และ Miskel ซึ่งมีแนวความคิดว่าความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่หลัก 4 ประการ ประสิทธิภาพขององค์การจึงวัดจากการที่องค์การได้ทำหน้าที่หลัก 4 ประการ โดยวัดจากตัวบ่งชี้ 4 ตัว ดังนี้

1) การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในขององค์การให้สนองตอบต่อสภาพการณ์ใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ประสิทธิภาพ (Efficiency)

3) การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การเพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันในเดียวกันในการปฏิบัติการกิจขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ความพึงพอใจ (Satisfaction)

4) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม (Latency) หมายถึง การที่องค์การดำรงและรักษาระบบค่านิยมขององค์การซึ่งประกอบด้วย รูปแบบทางวัฒนธรรมขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัด ได้แก่ ความภักดี (Loyalty)

3. สวนอุตสาหกรรมบางกะดี

3.1 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

จุดเริ่มต้นในการก่อตั้งการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Industrial Estate Authority of Thailand ชื่อย่อ IEAT ; กนอ.) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ก่อตั้งขึ้นตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๕ เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาและจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม จัดพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมให้เข้ารวมกันอย่างมีระบบและมีระเบียบ และเป็นกลไกของภาครัฐในการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมออกไปสู่ภูมิภาค ในวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2522 ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 แทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๕ ที่ถูกยกเลิกไป

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้มีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกของประเทศไทยขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2516 คือ นิคมอุตสาหกรรมบางชัน ครอบคลุมเขตมีนบุรี และเขตบางกะปิ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่ในการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนหรือองค์กรของรัฐจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม จัดให้มีและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนลงทุนและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม จัดให้มีระบบและการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุจากอุตสาหกรรม และอนุญาต อนุมัติการประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมและจัดให้ได้เพิ่มเติมซึ่งสิทธิประโยชน์สิ่งจูงใจและการอำนวยความสะดวกแก่การประกอบอุตสาหกรรม

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยการแบ่งประเภทการจัดการที่ดินเพื่อการประกอบการอุตสาหกรรม ในเบื้องต้นมีหน่วยงานของรัฐหลายหน่วยที่เริ่มพัฒนาที่ดินสำหรับการประกอบการผลิตภาคอุตสาหกรรมซึ่งปัจจุบันในประเทศไทยสามารถจัดแบ่งพื้นที่อุตสาหกรรมได้ดังต่อไปนี้

1) เขตประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เกิดจากการที่ผู้ประกอบการร้องขอหรือทางกรมโรงงานอุตสาหกรรมเห็นว่าสมควรที่จะมีการจัดแบ่งเขตพื้นที่อย่างเป็นทางการจะลักษณะ แต่ทางรัฐไม่มีการจัดตั้งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น การลงทุนระบบสาธารณูปโภค ตัวอย่างเช่น เขตประกอบการซ่อมเครื่องจักร เขตประกอบการจำหน่ายเครื่องอะไหล่ยนต์ เป็นต้น

2) สวนอุตสาหกรรม อยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของโรงงานอุตสาหกรรมและสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดคอยกำกับดูแล เช่นสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นตัวอย่างที่ดีของสวนอุตสาหกรรม

3) นิคมอุตสาหกรรม ซึ่งอยู่ใต้การกำกับดูแลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

3.2 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี

ในปี พ.ศ. 2530 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี โดย บริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด ก่อตั้งขึ้นด้วยการมุ่งมั่นที่จะนำอุตสาหกรรมไทยสู่ระดับโลกและสร้างงานให้กับคนไทย ตลอดจนการแสวงหาเทคโนโลยีขั้นสูง บนเนื้อที่ 283 ไร่ ถนนทิวโค่น จังหวัดปทุมธานี โดยการร่วมทุนระหว่างไทยโตชิกากับกลุ่มมิตรชัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทยโดยได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ประเทศไทย

สวนอุตสาหกรรมบางกะดี เป็นสวนอุตสาหกรรมเอกชนแห่งแรกในประเทศไทย และประสบความสำเร็จทั้งด้านคุณภาพและการตลาด เป็นอุตสาหกรรมที่ได้รับการยอมรับจากนักลงทุนต่างชาติที่ต้องการขยายการลงทุนไปยังภูมิภาคนี้ ปัจจุบันมีโรงงานกว่า 30 แห่ง ที่มีการจัดการอุตสาหกรรมและสภาพแรงงานอยู่ในระดับสูง ทำให้มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้นสำหรับชุมชนในท้องถิ่นซึ่งมีมากกว่า 20,000 คน ตั้งอยู่ที่ตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 483 ไร่ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

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

ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความคิดริเริ่มของ ดร.กร สุริยศักดิ์ ในประเทศไทยตลอดจนความทุ่มเทให้กับการพัฒนาอุตสาหกรรมไฟฟ้าและแสงสว่างของประเทศ ทำให้เริ่มการก่อตั้งและการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่นิคมอุตสาหกรรมบางกะดี โดยเริ่มจากโรงงานหลังเล็กๆ ของเขา ดร.กร ได้เอาใจใส่อย่างไม่หยุดยั้งเชื่อว่าคนไทยสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเทียบเท่ากับการนำเข้าด้วยความรอบคอบความคิดสร้างสรรค์และความอุตสาหกรรม 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

3.2.1 ข้อมูลด้านกายภาพลักษณะที่ตั้งและข้อมูลพื้นฐาน

จังหวัดปทุมธานี ตั้งอยู่ในภาคกลาง อยู่เหนือระดับน้ำทะเลปานกลาง 2.30 เมตร มีเนื้อที่ประมาณ 1,525,856 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 953,660 ไร่ ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) เป็นระยะทาง 27.8 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดสระบุรี

ทิศใต้ ติดกับจังหวัดนนทบุรี และจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทิศตะวันออก ติดกับจังหวัดนครนายก และจังหวัดฉะเชิงเทรา

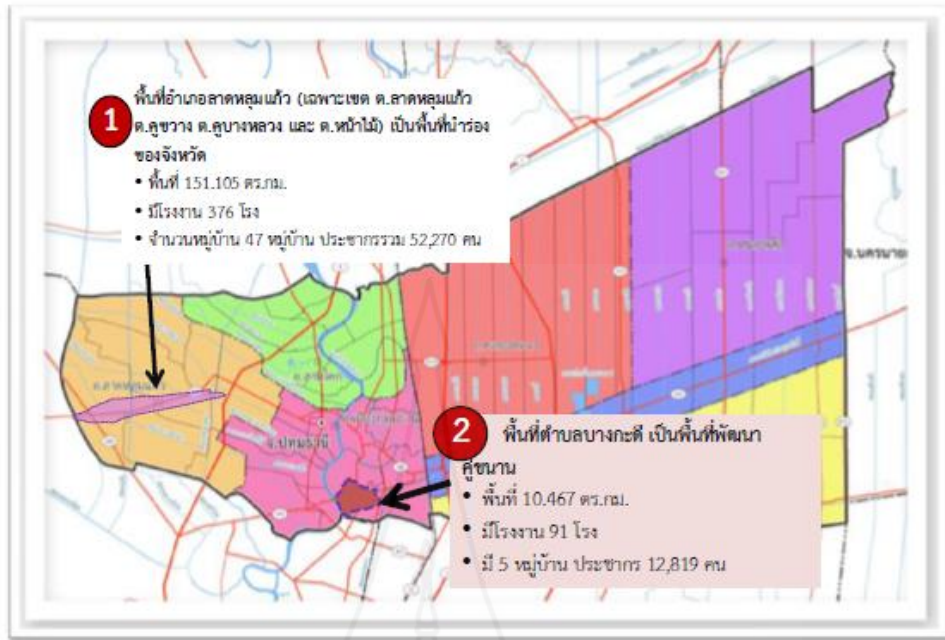
ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี และจังหวัด

นครปฐม



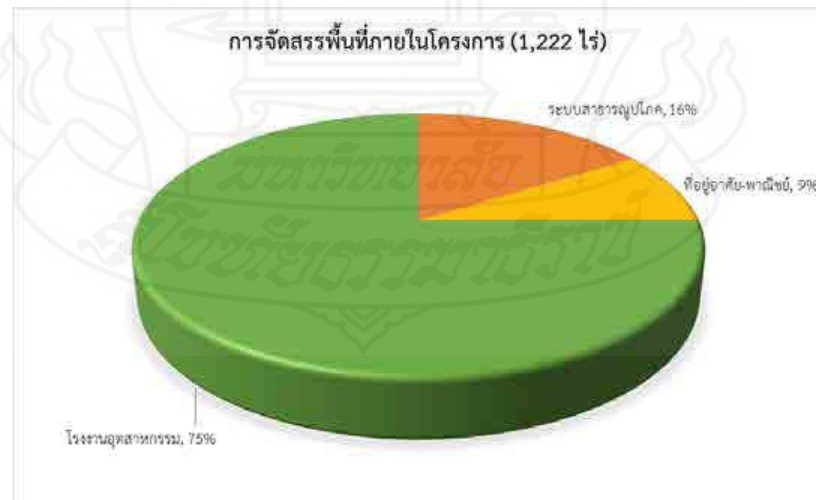
ภาพที่ 2.2 แผนที่จังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลพื้นที่ตำบลบางกะดี ตำบลบางกะดี มีพื้นที่ทั้งตำบลจำนวน 5 หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด 8.3 ตารางกิโลเมตร หรือ 5,187.5 ไร่ ซึ่งพื้นที่ดังกล่าว มีสวนอุตสาหกรรมบางกะดี (Bangkadi Industrial Park Co., Ltd: BIP) ดำเนินการภายใต้ชื่อบริษัท สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จำกัด ทุนจดทะเบียน 66 ล้านบาท ดำเนินธุรกิจจัดสรรที่ดินเพื่อใช้ในการประกอบการอุตสาหกรรม บริการระบบสาธารณูปโภค บริการทางด้านวิศวกรรม และบริการวิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อม สวนอุตสาหกรรมบางกะดี เป็นสวนอุตสาหกรรมที่ดำเนินการโดยเอกชนแห่งแรกของประเทศไทย ก่อตั้งเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2530 ตั้งอยู่เลขที่ 159 หมู่ที่ 5 ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยเป็นการร่วมลงทุน (Joint Venture) ระหว่างกลุ่มบริษัทไทยโตชิบา และกลุ่มบริษัทมิตซูบิ โดยมิวัตถุประสงค์เพื่อขยายฐานการลงทุนและการผลิตจากนักลงทุนต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย



ภาพที่ 2.3 พื้นที่ตำบลบางกะดี

การจัดสรรพื้นที่ภายในโครงการ 1,222 ไร่ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ โชนโรงงานอุตสาหกรรมคิดเป็นพื้นที่ 75% ของพื้นที่ภายในโครงการทั้งหมด ตามมาด้วยพื้นที่ระบบสาธารณูปโภค 16% และที่อยู่อาศัยพาณิชย์ 9%

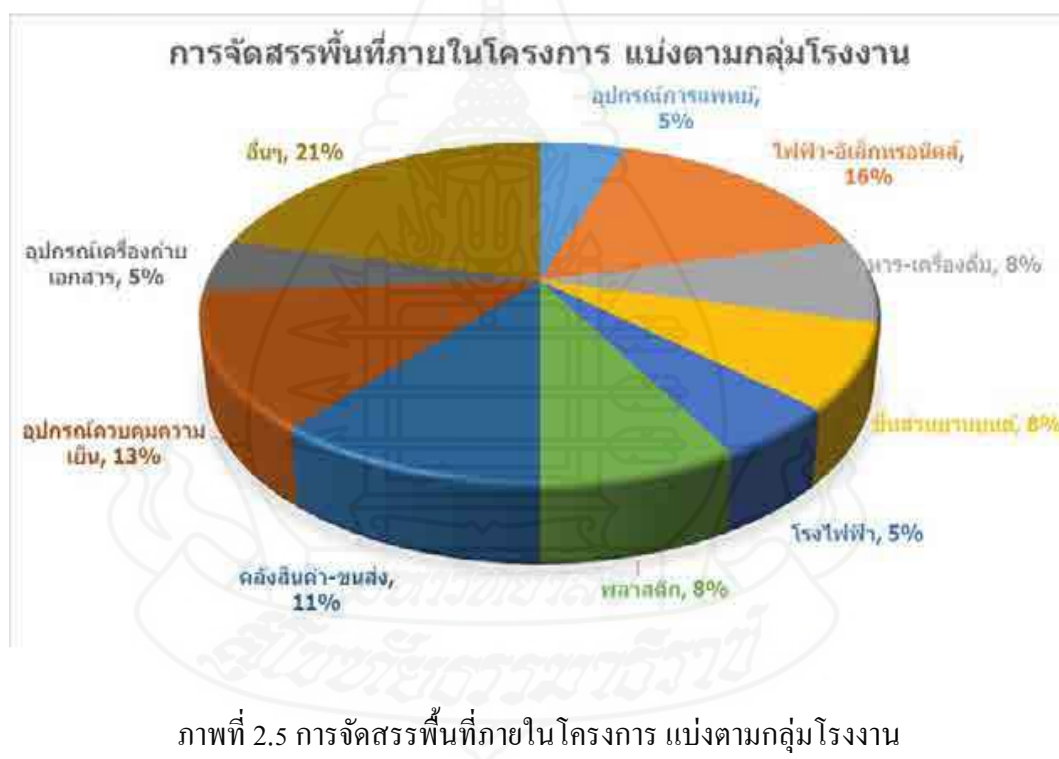


ภาพที่ 2.4 การจัดสรรพื้นที่ภายในโครงการ

ที่มา: สวนอุตสาหกรรมบางกะดี, 2559

3.2.2 จำนวนโรงงานและข้อมูลโรงงานที่สำคัญ

จากข้อมูลเดือน มิถุนายน ปี พ.ศ. 2560 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 38 โรงงาน โดยมีเงินลงทุนในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ประมาณ 12,000 ล้านบาท สัดส่วนการผลิตและจำหน่ายสินค้าส่งออกคิดเป็น 60% ของการผลิต และจำหน่ายในประเทศ คิดเป็น 40% ของการผลิตจากสวนอุตสาหกรรมบางกะดี สวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีอุตสาหกรรมสำคัญได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็น 16% ของการจัดสรรพื้นที่แบ่งตามกลุ่มโรงงานในพื้นที่ทั้งหมด รองลงมาคือ กลุ่มผลิตอุปกรณ์ควบคุมความเย็น 13% คลังสินค้า-ขนส่ง 11% และกลุ่มชิ้นส่วนยานยนต์ กลุ่มพลาสติก และกลุ่มอาหาร-เครื่องดื่ม อย่างละ 8% อนึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า จำนวน โรงงานสวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีจำนวนลดลงเมื่อเทียบกับก่อนเกิดเหตุการณ์อุทกภัยปี พ.ศ. 2554 ซึ่งมีจำนวน โรงงานทั้งสิ้น 44 โรงงาน



ตารางที่ 2.1 โรงงานในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีและจำนวนพนักงาน จากฐานข้อมูลทำเนียบ
โรงงานอุตสาหกรรม เดือน มกราคม ปี 2561

ที่	ทะเบียนโรงงาน	ประกอบกิจการ	ชื่อโรงงานในเขต สวนอุตสาหกรรมบางกะดี	จำนวน พนักงาน
1	ส 3-53(1)-1/32 ปท	ผลิตแบบจำลอง	บจก. อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย)	142
2	ส 3-71-2/34 ปท	ผลิตเครื่องควบคุมอุณหภูมิ	บจก. คอนโทรล คอมโพเน้นท์	215
3	ส 3-71-4/33 ปท	ผลิตทรานฟอร์มเมอร์	บจก. โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย)	150
4	3-72-7/33 ปท	ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า	บจก. คราโก้ พี ซี บี (มหาชน)	944
5	ส 3-69-1/33 ปท	ผลิตแผงวงจรไฟฟ้า	บจก. โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย)	1713
6	3-53(5)-1/33 ปท	ทำผลิตภัณฑ์จากเมสตีค พลาสติก	บจก. ริกัน (ไทยแลนด์)	198
7	3-74(1)-1/34 ปท	ผลิตหลอดฟลูออเรสเซนต์	บจก. ไทยโตชิบาไลท์ติ้ง	256
8	3-64(1)-1/33 ปท	ผลิตกระป๋องบรรจุเครื่องดื่ม	บจก. คราวน์เบียร์แคน แอนด์ โคลสเซอร์ส (ประเทศไทย)	88
9	ส 3-71-2/33 ปท	ทำเครื่องปรับอากาศ	บจก. โตชิบาคอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย)	2427
10	ส 3-12(4)-1/35 ปท	ขนมซ็อกโกแลต	บจก. ไทยคูลิโกะ	1378
11	จ 3-70-1/35 ปท	อุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ	บจก. ไทยคากินูมา	561
12	3-71-1/42 ปท	ผลิตเครื่องปรับอากาศ	บจก. โตชิบา แคลเรียร์ (ประเทศไทย)	270
13	จ 3-71-1/42 ปท	ผลิตชิ้นส่วนและ สปีลเดิลมอเตอร์	บจก. นิเด็ค ชิบาอูระ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)	821
14	3-73-2/43 ปท	ผลิตแมคเนตรอน ชิ้นส่วนจิงไมโครเวฟ	บจก. โตชิบา โฮกูโตะ อิเล็ก ทรอนิกส์ ดีไวส์ (ประเทศไทย)	625
15	จ 3-81(3)-1/44 ปท	ผลิตเครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์การแพทย์	บจก. อาซาฮี อินเทค (ไทยแลนด์)	1717
16	จ 3-67(7)-2/46 ปท	ทำแม่พิมพ์ฉีดพลาสติก, แม่พิมพ์โลหะ	บจก. เทคโนโลยี สโตร์ และ บจก. เทคโนโลยี ฟริชชั่น	97

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ทะเบียนโรงงาน	ประกอบกิจการ	ชื่อโรงงานในเขต สวนอุตสาหกรรมบางกะดี	จำนวน พนักงาน
17	จ 3-67(7)-21/48 ปท	การทำ คัดแปลง ปรับผิว แม่พิมพ์ หรือซ่อมแบบ	บจก. ชังเค เอ็นกราวิ่ง เทคโนโลยี (ประเทศไทย)	32
18	จ 3-77(2)-1/50 ปท	ผลิตชิ้นส่วนพิเศษ หรือ อุปกรณ์สำหรับรถยนต์	บจก. ทรานสตอรน (ไทยแลนด์)	66
19	จ 3-72-2/52 ปท	ผลิตและประกอบเครื่องใช้ เครื่องอุปกรณ์ ฯ	บจก. เอสวีไอ (มหาชน)	1764
20	ส 3-71-1/34 ปท	ผลิตหม้อแปลงไฟฟ้า และ ขดลวดไฟฟ้า ขนาดต่ำกว่า 1	บจก. ชุมิตะ อิเล็กทริก (ประเทศไทย)	340
21	3-88-12/56 ปท	โรงงานผลิตส่ง หรือจำหน่าย พลังงานไฟฟ้า	บจก. บี.กริม. บีไอพี เพาเวอร์ 1	42
22	จ 3-77(2)-35/56 ปท	ผลิตวัสดุ อุปกรณ์และ เครื่องมือเครื่องใช้รถยนต์	บจก. ไอเดียล แอสโซซิเอทส์ กรุป	32
23	ส 3-90-1/33 ปท	ผลิตน้ำประปา เพื่อการอุตสาหกรรม	บจก. สวนอุตสาหกรรม บางกะดี	52
รวม				13,930

3.2.3 สัดส่วนผู้ประกอบการต่างชาติและโครงสร้างพื้นฐาน

สวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีโรงงานจากนักลงทุนสัญชาติญี่ปุ่น คิดเป็น 60% ของจำนวนโรงงานทั้งหมด โรงงานจากนักลงทุนสัญชาติไทย 30% และโรงงานจากนักลงทุนสัญชาติอื่นๆ จำนวน 10%

1) การคมนาคมขนส่ง สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ใช้การคมนาคมขนส่งทางบกเป็นหลัก โดยมีถนนติวานนท์ เป็นถนนหลักที่ใช้ในการขนส่งสินค้าเข้า-ออก เชื่อมต่อถนนภายในของสวนอุตสาหกรรมบางกะดี โดยถนนหลักในสวนอุตสาหกรรมมีความกว้าง 32 เมตร R.O.W และถนนย่อยมีความกว้าง 24 เมตร R.O.W. หากเกิดเหตุฉุกเฉิน โครงการสวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีเส้นทางอพยพ ประกอบด้วย 2 ช่องทาง ได้แก่ ถนนด้านหน้าโครงการบรรจบถนนติวานนท์ และถนนด้านหลังโครงการบรรจบถนนเลียบบคลองประปา

2) การประปาเพื่อการอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรมบางกะดีใช้น้ำดิบจากการประปานครหลวง โดยสถานีระบบผลิตน้ำประปาในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีอัตราการผลิตน้ำได้ถึง 18,000 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน และผลิตน้ำได้ตามมาตรฐานน้ำประปา

3) การไฟฟ้า แหล่งกระแสไฟฟ้าของสวนอุตสาหกรรมบางกะดีมาจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปทุมธานี 2 (บางกะดี) ซึ่งมีสายส่งกำลังไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปทุมธานี 2 (บางกะดี) เชื่อมต่อกับสายส่งกำลังไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยุธยา โดยสายส่งกำลังไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปทุมธานี 2 (บางกะดี) มีความยาวประมาณ 2.8 กิโลเมตร นับจากสถานีบางกะดี จนถึงสถานีวังน้อย โดยสายส่งกำลังไฟฟ้าได้ผ่านพื้นที่ของสวนอุตสาหกรรม ปัจจุบันโรงงานบางส่วนในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี มีการใช้พลังงานก๊าซธรรมชาติในการผลิต โดยมีระบบส่งต่อก๊าซธรรมชาติดำเนินการโดย บริษัท ปตท. จำกัด ก๊าซธรรมชาติ จำกัด จัดหาและเชื่อมต่อก๊าซธรรมชาติไปยังโรงงานที่ตั้งอยู่ในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี

4) ระบบการจัดการของเสีย โรงบำบัดน้ำเสียของสวนอุตสาหกรรมบางกะดี ตั้งอยู่บนพื้นที่ประมาณ 25 ไร่ สามารถรองรับน้ำเสียได้ประมาณ 14,000 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทดสอบด้วยการวิเคราะห์แบบมัลติเพิลรีเกรสชัน พบว่า ปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและเทคโนโลยี สารสนเทศ รายได้และสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2537) ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลองค์กร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 432 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง แบบสอบถามภาวะผู้นำและแบบสอบถามประสิทธิผลองค์กร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์กร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมที่ดี

ทรงกลด เจริญศรี (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาทางอารมณ์กับภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสติปัญญาทางอารมณ์ระดับปกติมีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้ตามรายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้ 4.12 จาก 5 คือ ด้านมีความรู้ความเข้าใจในงานเมื่อรับงานสติปัญญาทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.01 ($r = 0.69, 0.58$ ตามลำดับ) องค์ประกอบทางสติปัญญาด้านเก่งและด้านดีสามารถร่วมพยากรณ์ภาวะผู้นำได้ร้อยละ 52.20 และร่วมพยากรณ์ภาวะผู้ตามได้ร้อยละ 34.30 อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ <0.01

พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำ การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.549, 0.680$ ตามลำดับ)

ภูมรินทร์ ทวีศรี (2554) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบล แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 278 ชุด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ และ บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยการทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 362 คน พบว่า การใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงาน

เป็นที่มีการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำ การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โดยภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ($r=0.65$, $p < 0.001$) และตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 58 ($p < 0.05$)

เลิศ ไชยณรงค์ (2536) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้จัดการประจำ การประปาส่วนภูมิภาค ประเทศไทย กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานของผู้จัดการประเภทผู้นำ ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารระดับการศึกษาของผู้บริหาร และวิธีการบริหารงานของผู้นำ สำหรับประสิทธิผลของหน่วยงานนั้น พบว่า ประสิทธิภาพบริหารงานในตำแหน่งผู้จัดการ ประสิทธิภาพการฝึกอบรมวิธีการบริหารงานของผู้นำ โครงสร้างของหน่วยงานและความสามัคคีของพนักงานในหน่วยงานเป็นตัวแปรสำคัญที่จะอธิบายประสิทธิผลขององค์กร

สกาวัฒน์ เสน โสพิศ (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานที่ทำหน้าที่ให้บริการใน บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเฉพาะอายุ การศึกษา และอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรในแง่ของการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมชาย พูลศรี (2536) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 มีภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์ และมีประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลสูง คือ สถานการณ์กลุ่มของโรงเรียน โดยเฉพาะเรื่องความมีโครงสร้างของงาน และความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

สมยศ แยมเฝื่อน (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการในบริษัท ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ

เพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

สุภาพร รอดถนนอม (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 303 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การได้คือ การกระตุ้นทางปัญญา การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 56.5

อรสุดา คุณิตรีตนกุล (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี ของบุคลากรส่วนกลาง ประชากรคือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง จำนวน ประชากร 753 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด และปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อโณทัย จิระดา (2552) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับรูปแบบภาวะผู้ตามของครูที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบภาวะผู้นำส่วนใหญ่ 2 แบบด้วยกัน คือ แบบภาวะผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วม (Participating) และแบบผู้นำเป็นผู้ขายความคิดให้ทำ (Selling) และการศึกษา รูปแบบภาวะผู้ตามของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีแบบภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ (Effective) จากรูปแบบภาวะผู้ตามของครูส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มีประสิทธิภาพมาก

Bass (1985), Avolio and Bass (1994) และ Yukl (1994) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้นและจะช่วยทำให้เงื่อนไขต่างๆ ในการบริหารงานลดลง และทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

Lowe, Kroeck and Sivasubramaniam (1996) ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทำการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำทั้งหมด 33 เครื่องมือ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อบุคลากรคงอยู่ในงานนานจะมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลัก วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติซึ่งจากองค์ประกอบหลักดังกล่าวประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) และประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดของ Parson (1960) และใช้ตัวบ่งชี้ในการวัดของ Hoy & Miskel (1991) ซึ่งทั้งหมดนี้มีงานวิจัยที่สนับสนุนว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร จึงทำให้ผู้ศึกษาเลือกและนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระเบียบวิธีการดำเนินงานวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา และนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาขอเสนอระเบียบวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 13,930 คน (จากฐานข้อมูลสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี ทำเนียบโรงงาน มกราคม, 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สัดส่วนตามสูตร Determination a Sample Size (Yamane, 1973: 1088 อ้างถึงใน จิตราภา กุณฑลบุตร, 2550: 120 - 121) ทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความผิดพลาดไม่เกิน 0.05 ดังนี้

จากสูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- เมื่อ
- n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
 - N คือ ขนาดของประชากร (Population)
 - e คือ ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (Precision)

กรณีนี้ ผู้ศึกษาต้องการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความถูกต้อง 95% หรือระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{13930}{1 + 13930 (0.05)^2} \\ &= 388.83 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 388 คน

โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยการแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของโรงงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เมื่อนำมาคำนวณหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิจะได้จำนวนตัวอย่างจำแนกตามโรงงาน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ที่	รายชื่อโรงงานในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1	บจก. อาร์ด คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย)	142	4
2	บจก. คอนโทรล คอมโพเน้นท์	215	6
3	บจก. โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย)	150	4
4	บจก. ดราโก้ พี ซี บี (มหาชน)	944	26
5	บจก. โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย)	1,713	48
6	บจก. ริกัน (ไทยแลนด์)	198	6
7	บจก. ไทยโตชิบาไลท์ติ้ง	256	7
8	บจก. คราวน์บีบีแคน แอนด์ โกลสเซอร์ส (ประเทศไทย)	88	2
9	บจก. โตชิบาคอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย)	2,427	68
10	บจก. ไทยกาลีโกะ	1,378	38
11	บจก. ไทยคากิโนมา	561	16
12	บจก. โตชิบา แคลเรียร์ (ประเทศไทย)	270	8
13	บจก. นิเค็ค ซิบบาอูระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)	821	23
14	บจก. โตชิบา ไฮกุโตะ อิเล็กทรอนิกส์ ดีไวส์ (ประเทศไทย)	625	17
15	บจก. อาซาสี อินเทค (ไทยแลนด์)	1,717	48
16	บจก. เทคโนโลยี สโตร & บจก. เทคโนโลยี พรีซิชั่น	97	3
17	บจก. ชังเค เอ็นกราวิ่ง เทคโนโลยี (ประเทศไทย)	32	1
18	บจก. ทรานสตอรน (ไทยแลนด์)	66	2
19	บจก. เอสวีไอ (มหาชน)	1,764	49
20	บจก. ชูมิตะ อิเล็กทริก (ประเทศไทย)	340	9
21	บจก. บี.กริม. บีไอพี เพาเวอร์ 1	42	1
22	บจก. ไอเดียล แอสโซซิเอทส์ กรุ๊ป	32	1
23	บจก. สวนอุตสาหกรรมบางกะดี	52	1
รวม		13,930	388

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ชนิดปลายปิด (Close-Ended Response Question) โดยผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ตำรา เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยเนื้อหาจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบปลายปิด จำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม 4 ด้าน ซึ่งผู้ศึกษาได้อ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1994) ประกอบด้วย

ด้านภาวะผู้นำเชิงขบถ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร เป็นแบบปลายปิด จำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม 4 ด้าน ตามที่ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวคิดของ Parson (1960) และใช้ตัวบ่งชี้ในการวัดของ Hoy & Miskel (1991) โดยวัดจากตัวบ่งชี้ 4 ตัว ดังนี้

ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ความพึงพอใจในงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ความภักดีต่อองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ในการวัดคำถามแต่ละข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่ารวม (Summative Scale) เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) กำหนดค่าระดับเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ได้แก่

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมาก
 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อย
 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อยที่สุด

การแปลผลเพื่ออธิบายตัวแปร ทำโดยการแบ่งช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย (Class Interval)

จากสูตร

$$\begin{aligned} \text{ช่วงห่างของค่าคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนมาก} - \text{ค่าคะแนนน้อย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์แปลความหมาย ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (ส่วนที่ 2)

- ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์แปลความหมาย ประสิทธิภาพขององค์กร (ส่วนที่ 3)

- ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมตามเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยมีวิธีการดังนี้

(1) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและข้อข้อเสนอแนะเพิ่มเติม นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

(2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนด

4) การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) มีวิธีการดังนี้

(1) นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

(2) นำแบบสอบถามบันทึกผลโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha- α) เป็นวิธีการหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือเพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับแต่ละข้อคำถามว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยค่า α จะต้องมีค่าน้ำหนักมากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 จึงจะสามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูล ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือศึกษา โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha- α) ตามสูตรของ Cronbach เท่ากับ 0.827 ซึ่งมากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือรับรองจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 388 คน ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้โดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้ออกแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ ซึ่งเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับก่อน

3.3 ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบแก้ไขข้อมูลทุกฉบับโดยพิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ความสอดคล้องของคำถามที่เกี่ยวข้องกันและคุณลักษณะของตัวอย่างตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.4 ผู้ศึกษานำรหัสข้อมูลที่ตรวจสอบในขั้นแรกเรียบร้อยแล้วไปบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วตรวจสอบรหัสข้อมูลครั้งสุดท้ายเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 388 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 388 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science) เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ศึกษาเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล ตอบวัตถุประสงค์ และมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประเภทการจ้างงาน ใช้สถิติเชิงบรรยายโดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้การค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้การค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กรณีการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้สถิติ Independent samples t-test และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

4.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (Hinkle D.E., 1998: 118) หาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยสมการวิเคราะห์ดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

โดยที่ Y = ตัวแปรตาม

X_i = ตัวแปรอิสระที่ i

a = ค่าคงที่ (Constant) หรือส่วนตัดแกน Y

b_1, b_2, \dots, b_n = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression coefficient)

e = ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม

i = 1, 2, 3,, n

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กร (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ(3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง 388 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อให้สื่อความหมายได้เข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายไว้ดังต่อไปนี้

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
ss	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน(Sum of squares)

	MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean of square)
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	R ²	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของ ค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
อิสระ	R ² Change	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปร ทีละตัว (อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)
	S.E. _{Est}	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
	b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)
	β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน (Beta Weight)
	Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
	*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
	H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
	H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี” เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน แสดงผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	126	32.50
หญิง	262	67.50
รวม	388	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 21 ปี	137	35.31
21 – 30 ปี	144	37.11
31 – 40 ปี	71	18.30
มากกว่า 40 ปี	36	9.28
รวม	388	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.6 / ปวช.	131	33.76
อนุปริญญา / ปวท. / ปวส.	193	49.74
ปริญญาตรี	55	14.18
สูงกว่าปริญญาตรี	9	2.32
รวม	388	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	2.58
10,001 บาท - 15,000 บาท	241	62.11
15,001 บาท - 20,000 บาท	109	28.09
20,001 บาท ขึ้นไป	28	7.22
รวม	388	100.00
5. ประเภทการจ้างงาน		
ลูกจ้างประจำ	176	45.36
ลูกจ้างชั่วคราว	120	30.93
พนักงานจ้างตามภารกิจ	11	2.84
พนักงานจ้างทั่วไป	81	20.88
รวม	388	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 388 คน แสดงให้เห็นว่า เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และ เพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 37.11 รองลงมาอายุน้อยกว่า 21 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 35.31 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.28 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่การศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวท. / ปวส. จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 49.74 รองลงมาาระดับการศึกษาต่ำกว่า 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 พบว่า 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

ประเภทการทำงาน พบว่า 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 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษา สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

จากกรอบแนวคิดการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 20 ข้อ โดยนำเสนอการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารมี	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

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารมี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$)
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$)
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$)
- 4) ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหาร

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้นำของท่านทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม	4.47	0.640	มากที่สุด
2. ท่านพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างผู้นำของท่าน	4.45	0.627	มากที่สุด
3. ผู้นำของท่านใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อผลประโยชน์แก่ส่วนรวมเป็นหลัก	4.23	0.703	มากที่สุด
4. เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ผู้นำของท่านจะเผชิญปัญหาร่วมกับท่านเสมอ	4.49	0.657	มากที่สุด
5. เมื่องานใดๆ ประสบผลสำเร็จ ผู้นำของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานนั้นร่วมกันกับท่าน	4.48	0.637	มากที่สุด
รวม	4.43	0.292	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.43 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ผู้นำของท่านจะเผชิญปัญหาร่วมกับท่านเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$)
- 2) เมื่องานใดๆ ประสบผลสำเร็จ ผู้นำของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานนั้นร่วมกันกับท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$)
- 3) ผู้นำของท่านทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$)
- 4) ท่านพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างผู้นำของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$)
- 5) ผู้นำของท่านใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อผลประโยชน์แก่ส่วนรวมเป็นหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน	4.49	0.620	มากที่สุด
2. ผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน	4.41	0.638	มากที่สุด
3. ผู้นำของท่านโน้มน้าวให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.46	0.664	มากที่สุด
4. ผู้นำของท่านมอบหมายงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถของท่าน	4.31	0.704	มากที่สุด
5. ผู้นำของท่านกระตุ้นให้ท่านคำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน	4.35	0.597	มากที่สุด
รวม	4.40	0.318	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.40 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$)
- 2) ผู้นำของท่านโน้มน้าวให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$)
- 3) ผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$)

4) ผู้นำของท่านกระตุ้นให้ท่านคำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$)

5) ผู้นำของท่านมอบหมายงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้นำของท่านมีโอกาสที่จะร่วมเสนอความคิดเห็นในขณะที่มีการพูดคุยกัน	4.60	0.532	มากที่สุด
2. ผู้นำของท่านสนับสนุนการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน	4.33	0.610	มากที่สุด
3. ผู้นำของท่านมีการตั้งคำถามให้ท่านคิดหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ	4.47	0.691	มากที่สุด
4. ผู้นำของท่านกระตุ้นให้ท่านมองปัญหาในแง่มุมใหม่ๆ เสมอ	4.32	0.668	มากที่สุด
5. ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการคิดและแสดงความคิดเห็น	4.09	0.693	มาก
รวม	4.36	0.232	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.36 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้นำของท่านมีโอกาสที่จะร่วมเสนอความคิดเห็นในขณะที่มีการพูดคุยกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)
- 2) ผู้นำของท่านมีการตั้งคำถามให้ท่านคิดหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$)
- 3) ผู้นำของท่านสนับสนุนการนำแนวคิดใหม่ๆมาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$)
- 4) ผู้นำของท่านกระตุ้นให้ท่านมองปัญหาในแง่มุมใหม่ๆ เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$)
- 5) ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการคิดและแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้นำของท่านรับฟังปัญหาของท่านด้วยความตั้งใจ	4.52	0.577	มากที่สุด
2. ผู้นำของท่านเอาใจใส่และให้เกียรติท่านเสมอ	4.52	0.595	มากที่สุด
3. ผู้นำของท่านคอยให้คำปรึกษา และสอนงานทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา	4.01	0.738	มาก
4. ผู้นำของท่านคอยส่งเสริมสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการพัฒนาตนเอง	4.53	0.540	มากที่สุด
5. ผู้นำของท่านใส่ใจกับความคืบหน้าในการทำงานของท่าน	4.05	0.717	มาก
รวม	4.32	0.269	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.32 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้นำของท่านคอยส่งเสริมสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$)
- 2) ผู้นำของท่านรับฟังปัญหาของท่านด้วยความตั้งใจ และผู้นำของท่านเอาใจใส่และให้เกียรติท่านเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)
- 3) ผู้นำของท่านใส่ใจกับความคืบหน้าในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)
- 4) ผู้นำของท่านคอยให้คำปรึกษา และสอนงานทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

จากกรอบแนวคิดการศึกษาประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้แก่

1. ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร
3. ความพึงพอใจในงาน
4. ความภักดีต่อองค์กร

วิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 20 ข้อ โดยนำเสนอการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.7 - 4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร :
กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

ประสิทธิผลองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร	4.28	0.475	มากที่สุด
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร	4.31	0.337	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจในงาน	4.29	0.275	มากที่สุด
4. ความภักดีต่อองค์กร	4.28	0.255	มากที่สุด
รวม	4.29	0.253	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 โดยสามารถจำแนกรายการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)
- 2) ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$)
- 3) ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร และความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร :
กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านความสามารถในการปรับตัวขององค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์กรมีการนำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่เสมอ	4.26	0.745	มากที่สุด
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการทำงาน	4.29	0.817	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. องค์กรมีการประเมินผลความต้องการของลูกค้า ผู้ใช้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	4.25	0.724	มากที่สุด
4. องค์กรมีการปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงใดๆ สามารถทำได้คล่องตัวขึ้น	4.28	0.854	มากที่สุด
5. องค์กรมีการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	4.34	0.755	มากที่สุด
รวม	4.28	0.475	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) องค์กรมีการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$)
- 2) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$)
- 3) องค์กรมีการปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงใดๆ สามารถทำได้คล่องตัวขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$)
- 4) องค์กรมีการนำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$)
- 5) องค์กรมีการประเมินผลความต้องการของลูกค้า ผู้ใช้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร :
กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านประสิทธิภาพในการ
ดำเนินงานขององค์กร

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนพนักงาน ในองค์กรรับรู้เป้าหมายได้เป็นอย่างดี	4.54	0.539	มากที่สุด
2. องค์กรมีสายการบังคับบัญชาที่หลากหลาย และสายการบังคับบัญชาสั้นเพื่อให้ง่ายต่อ การปฏิบัติงานของพนักงาน	4.31	0.652	มากที่สุด
3. เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับ ภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรในทิศทาง เดียวกันและสามารถปฏิบัติได้	4.11	0.747	มาก
4. มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ใช้ภายใน องค์กรได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า	4.33	0.703	มากที่สุด
5. พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ ทันเวลา ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของ องค์กรได้เป็นอย่างดี	4.26	0.604	มากที่สุด
รวม	4.31	0.337	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนพนักงานในองค์กรรับรู้เป้าหมายได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$)
- 2) มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ใช้ภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$)

3) องค์กรมีสายการบังคับบัญชาที่หลากหลาย และสายการบังคับบัญชาสั้นเพื่อให้
ง่ายต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)

4) พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ
ขององค์กรได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$)

5) เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรใน
ทิศทางเดียวกันและสามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร :
กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในงาน

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บริเวณสถานที่ทำงานของท่านอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน	4.27	0.721	มากที่สุด
2. งานในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรง ตามความรู้ความสามารถของท่าน	4.56	0.497	มากที่สุด
3. สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมดี	4.01	0.745	มาก
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นได้ ตามความเหมาะสม	4.45	0.538	มากที่สุด
5. การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่มีต่อท่านทำให้ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	4.14	0.719	มาก
รวม	4.29	0.275	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อคำถามเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) งานในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)
- 2) ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นได้ตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$)
- 3) บริเวณสถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$)
- 4) การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่มีต่อท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)
- 5) สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านความภักดีต่อองค์กร

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเป็นอย่างมากในการทำงานในองค์กรนี้	4.53	0.500	มากที่สุด
2. เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที	4.55	0.557	มากที่สุด
3. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ	3.89	0.694	มาก
4. ท่านมีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป	4.53	0.500	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกว่าการทำงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	3.92	0.733	มาก
รวม	4.28	0.255	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ด้านความภักดีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.28 โดยสามารถจำแนกแต่ละข้อความเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

- 1) เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์การของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)
- 2) ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเป็นอย่างมากในการทำงานในองค์การนี้ และท่านมีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การนี้ต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$)
- 3) ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์การมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$)
- 4) ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$)

**ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ :
กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล**

สมมุติฐาน: ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การแตกต่างกัน : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ :
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

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. ระดับระดับประสิทธิผลองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เพศชายและเพศหญิง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน

ประสิทธิผลองค์กร	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

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.000, 0.000 และ 0.000 ตาม ลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

CL = ด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership)

IM = ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)

IS = ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

IC = ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ระดับประสิทธิผลองค์กร: 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

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการทำนาย มี 2 ตัวแปร คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถอธิบายได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนระดับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.290 ($R^2 = 0.290$) แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนระดับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้ ร้อยละ 28.8

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.313 ($R^2 = 0.313$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนระดับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 31.3 โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถอธิบายความแปรปรวนระดับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 30.9 ($R^2 \text{ change} = 0.309$)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

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

จากตารางที่ 4.15 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 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรที่ถูกนำเข้ามาสมการ

ตัวแปร		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		β	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	3.047	.2219		13.758	.000*
	IM	.458	.035	.574	13.214	.000*
	IS	-.177	.047	-.163	-3.753	.000*

ตัวแปรที่ถูกคัดออก

ตัวแปร	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity	
					Statistics	
					Tolerance	
2	CL	-.026b	-.601	.548	-.030	.913
	IC	-.003b	-.062	.951	-.003	.996

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), IM

b. Predictors: (Constant), IM, IS

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการพยากรณ์และปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{sig.} < 0.05$) มีทั้งสิ้น 2 ตัวแปร ได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\text{Beta} = .458$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\text{Beta} = -.177$)

ส่วนตัวแปรที่ถูกคัดออกจากสมการและไม่เป็นไปตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ตัวแปร คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงบริม (Beta = -.026, Sig. = .913) และด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Beta = -.003, Sig. = .996)

แปลความหมายได้ว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงบริม และด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่สามารถนำมาใช้พยากรณ์ประสิทธิผลองค์การสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

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

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับระดับประสิทธิผลองค์การ : 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	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า 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 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

โดยสามารถสร้างสมการทำนายได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

จะได้ว่า ;

$$GI = 3.003 + 0.462(\text{ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ}) - 0.172(\text{ด้านการกระตุ้นทางปัญญา})$$

สมการรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = X_1 + X_2$$

$$= 0.581 - 0.158$$

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

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษารุ่นนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์การ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์การ และ3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ สามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 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) และประเภทการจ้างงาน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 176 คน (ร้อยละ 45.36)

1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38 (S.D. = 0.165) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารมี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.292) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ผู้นำของท่านจะเผชิญปัญหาร่วมกับท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.657) อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้นำของท่านใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อผลประโยชน์แก่ส่วนรวมเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.703) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.318) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.620) อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้นำของท่านมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.704) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.232) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำของท่านมีโอกาสที่จะร่วมเสนอความคิดเห็นในขณะที่มีการพูดคุยกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.532) อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการคิดและแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.693) อยู่ในระดับมาก

1.2.4 ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.269) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำของท่านคอยส่งเสริมสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.540) อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้นำของท่านคอยให้คำปรึกษาและสอนงานทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.738) อยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.2.1 ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.475) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.755) อยู่ในระดับมากที่สุด และองค์กรมีการประเมินผลความต้องการของลูกค้าผู้ให้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.724) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.337) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน พนักงานในองค์กรรับรู้เป้าหมายได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.539) อยู่ในระดับมากที่สุด และเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรในทิศทางเดียวกันและสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.747) อยู่ในระดับมาก

1.2.3 ความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.275) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.497) อยู่ในระดับมากที่สุด และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.745) อยู่ในระดับมาก

1.2.4 ความภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.255) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดีท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.557) อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.694) อยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร :
กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการทำนาย มี 2 ตัวแปร คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีสมการทำนาย $GI = 3.003 + 0.462$ (ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ) $- 0.172$ (ด้านการกระตุ้นทางปัญญา) โดยใช้เป็นตัวทำนายระดับประสิทธิผลองค์กร ได้ร้อยละ 31.3 ($R^2 = 0.313$) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.210 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานของ วรจกณา กาญจนพาที (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานของ พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลงานของ ภรดี สิทธิบุตร และคณะ (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร ตามการรับรู้ของผู้ให้บริการสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของผู้ให้บริการอยู่ในระดับสูง

2.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลองค์กรจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทการจ้างงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ สกาวรัตน์ แสนโสพิศ (2541) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานที่ทำหน้าที่ให้บริการในบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเฉพาะ อายุ การศึกษา และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานของ กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ได้กล่าวไว้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับวุฒิภาวะประสบการณ์ที่สูง และสอดคล้องกับผลงานของ ภูมิรินทร์ ทวิชศรี (2554) ที่ทำการศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความหวังและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรพบว่า มีตัวแปรจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาพรวมประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลทางบวก และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งส่งผลทางลบ โดยใช้เป็นตัวทำนายระดับประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 31.3 ($R^2 = 0.313$) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.210 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี โดยมีสมการพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กร $GI = 3.003 + 0.462$ (ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ) - 0.172 (ด้านการกระตุ้นทางปัญญา) กล่าวคือ ในการเพิ่มศักยภาพองค์กรให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษานี้ ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตัวอย่างเช่น ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำควรโน้มน้าวให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน ผู้นำควรกระตุ้นให้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำควรมอบหมายงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ และผู้นำควรกระตุ้นให้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรต่อไปในอนาคต

จากบทความวิจัยของ จินตนา อาจสันเทียะ และคณะ (2557) เรื่อง แรงบันดาลใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า การให้ความหมายและความเข้าใจของแรงบันดาลใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติการณ์นั้น เป็นการวาดภาพที่มาจากประสบการณ์ของแต่ละคน เช่น แรงบันดาลใจในการทำงานที่ได้จากการดูพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระราชปณิธานของพระองค์ท่าน และความผูกพันต่อองค์กร รักในองค์กร ร่วมมือร่วมใจ สามัคคี เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน จึงเป็นแรงบันดาลใจ

ใจในความต้องการพัฒนาวิชาชีพที่มาจากความต้องการของพยาบาลโดยมีความรักในวิชาชีพเป็นฐานความคิด อาศัยแรงบันดาลใจที่ต้องการให้มีสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงานปัจจุบันตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ จากการศึกษาของ Bass and Avolio (1994) เรื่ององค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง พบว่า การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่ดีเพื่อให้เห็นเป็นแบบอย่างการสร้างแรงบันดาลใจ จะเป็นการที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานในองค์กรเพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ จะเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น การที่พนักงานมีบทบาทของภาวะผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลง จะมีลักษณะเป็นผู้ที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามเพื่อให้เกิดแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น (Bass & Avolio, 1994) แต่ทั้งนี้ ผู้นำองค์กรเองควรมีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1994) ที่ผู้นำจะต้องสร้างพันธะต่อเป้าหมายขององค์กรและปฏิบัติให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lowe, Kroeck and Sivasubramaniam (1996) ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร รอดคนอม (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร โดยตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กร คือ การกระตุ้นทางปัญญา การกระจายอำนาจ ให้อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลุกฝังค่านิยม

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

3.1.1 ควรมีการศึกษาติดตามและประเมินผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี อย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงถึงศึกษาให้ทราบถึงประสิทธิผลองค์กรสูงสุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3.1.2 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแรงกระตุ้นเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ยกตัวอย่าง ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำต้องโน้มน้าวให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน ผู้นำควรกระตุ้นให้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน ผู้นำควรมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ และผู้นำควรกระตุ้นให้คำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรต่อไปในอนาคต

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรในพื้นที่อื่นๆ รวมไปถึงพิจารณาข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยร่วมอื่นๆ ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการลดจนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

3.2.2 การศึกษาคั้งนี้ ยังไม่สามารถทราบถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น จึงควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร เนื่องจากประสิทธิผลองค์กรขึ้นอยู่กับหลายๆ ปัจจัย ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลองค์กรได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและเพิ่มประสิทธิผลองค์กรให้สูงขึ้นได้

3.2.3 ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้รายละเอียดเชิงลึก หรือควรใช้เทคนิคของเครื่องมือในการศึกษาอื่นๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น หรือสนทนากลุ่ม เพื่อเจาะลึกความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณ ไม่สามารถเข้าถึงได้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2559). รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจัดทำศูนย์พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco Town Center) ปีงบประมาณ 2559. ปทุมธานี
- กรณีการ เจริญชัย. (2538). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กวี วงศ์พุดิ. (2535). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน, กรุงเทพมหานคร.
- กิ่งทอง ทองใบ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลขององค์การภาครัฐบาลในการบริหารราชการไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- โหมะจิต บุญทวี. (2542). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานีดำรวจที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการศึกษา : เฉพาะกรณีหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจเทศบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- จักรกฤษณ์ บัวแสง. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ. (ภาคินพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- จินตนา อาจสันเทียะ และคณะ. (2557). “แรงบันดาลใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย” วารสารพยาบาลทหารบก, 15(3) (ก.ย. - ธ.ค.).
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาค. (2534). คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. (ปริญญาโทปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

- จุมพล หนิมพานิช. (2529). “การจูงใจและความเป็นผู้นำ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ* (หน่วยที่ 10 หน้า 97-100). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ.
- จำนงค์ บุญชู. (2526). *องค์การและการบริหาร*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคณะ. (2527). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชวลิต หมั่นนุช. (2535). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ชัชวาล โห้สงวน. (2554). *ปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้จัดการสาขาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทรงกลด เจริญศรี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาทางอารมณ์กับภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามของพยาบาลทั่วไปเขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ ซีเอ็ดเคชั่น.
- ชนวิน ทองแพง. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ชนาพร เมธาภิวัฒน์. (2546). *ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วยและประสิทธิผลของทีมงาน : กรณีศึกษาวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อิน โนกราฟฟิกส์.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิพนธ์ วรรณเวช. (2548). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552) *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ปราณี มีหาญพงษ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าของผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พนิดา ดามาพงศ์. (2542). *การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุขอำเภอ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- พิศณุ ฟองศรี. (2542). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พวงทิพย์ นวลขาว. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พรจันทร์ เทพพิทักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

- พรพิมล สุวรรณิกา. (2533). *ทัศนคติของข้าราชการที่มีผลต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสาย ข และ ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ภรดี สีหบุตร และคณะ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของผู้ให้บริการสถานพยาบาล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ภูมรินทร์ ทวิชศรี. (2554). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบล แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รังสรรค์ ต้นเจริญ. (2534). *รูปแบบภาวะผู้นำและกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีข้าราชการ กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรจน์. (2556). *อิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ และบุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย” *วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 16(1): 24-33

- เลิศ ไชยณรงค์. (2525). พฤติกรรมผู้นำองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีภาวะผู้นำและผู้อำนวยการสำนักงานประปาเขตการประปาส่วนภูมิภาค. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร : กรณีศึกษานาการเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศิริน้อย นิภานันท์. (2534). ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2539) ภาวะผู้และแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สกวรัตน์ เสน โสพิศ. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานที่ทำหน้าที่ให้บริการในบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา (ม.ป.ท.).
- สมชาย พูลศรี. (2536). รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไอทีเก็ซ.
- สมยศ เข้มเฟื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานที่ปรึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2559). “อุตสาหกรรม 4.0 ในบริบทของยุโรปและประเทศไทย” รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลนโยบายมาตรฐานในสหภาพยุโรป กรุงบรัสเซลส์.

- สุนีย์ นวจินดาพันธ์. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ : ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุภาพร รอดถนนอม. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สุมาลี ชุนจันดี. (2541). *วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *การประเมินความเสี่ยงภัยธรรมชาติและการจัดทำแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจในระดับพื้นที่บริเวณสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จ.ปทุมธานี ประเทศไทย*. ปทุมธานี
- อรสุดา คุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลางวิชาการ*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อโณทัย จิระดา. (2552). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับรูปแบบภาวะผู้ตามของครูที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- Avolio, Bernard M. Bass and Dong I. Jung. (1999). *Occupational and Organizational Psychology*, Volume 72(Issue 4): 441-462.
- Bass. B.M., (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass. B.M. & Avolio. B.J., (1994). *Improving organization effectiveness through transformation Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bass, Bernard M. and Bruce J. Avolio. (1990). *Transformation National Leadership Development*. New York: Free Press.
- Blake, Robert R. and Mouton, Jane S. (1964). *The Managerial Grid*. Houston: Gulf.

- Blaker, A.M. (1992). *Transformational nursing leadership: A Vision for future*. New York: The Free Press.
- Brown & Thomborrow. (1996). Perspective of Senior-Level Executives on Effective Followership and Leadership. *Journal of Leadership & Organization Studies*, 16(2).
- Burn. J.M., (1985). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cambell, John P. On the Nature of Organizational Effectiveness. (1977). *In New Perspective on Organization Effectiveness. Edited by Goodman, Paul S. and Penning, Johannes M.* San Francisco: Jossey – Publishers.
- Campbell, B., and Mackey, G. (2001). Continuing competence: An Ontario nursing regulatory program that supports nurses and employers, *Nursing Administration Quarterly*, 25, pp.22-30.
- Campbell, N.K. and Hackett, G. (1986). The effects of mathematics task performance on math self-efficacy and task interest. *Journal of Vocational Behavior*, 28(Issue 2), pp.14-162.
- Cameron, K.S. (1984). The effectiveness of ineffectiveness. *In Research in Organizational Behavior*, 6: pp.235-285.
- Cameron, K.S. (1986). Effectiveness as Paradox: Consensus. *Management Science*, 32(6) Edited by B.M. Staw and L.L. Cummings. Greenwich, Conn.: Jat Press.
- David L. (1981). *Performance Appraisal on the Line*. New York: Wiley.
- David, Schwartz. (1980). *International to management: Principle, practice and processes.* Harcourt. Bruce: Jovananick.
- Doherty, J. P., Surles, R. C. and Donovan, C. M. (2001). *Organization Theory in Talbott*.
- Donnelly, J.H., Jr.; Gibson, J.L. and Ivancevich, J.M. (1987). *Fundamentals of Management.* Taxes: Business Publications Inc.,
- Gilmer, Von Haller B. (1971). *Industrial Psychology*. New York: McGraw – Hill.
- Goodman, P.S. and Penning, J.M. (1977). *New Perspective on Organizational Effectiveness.* San Francisco: Jossey – Bass.
- Hannan, M. T., and Freeman, Jr. (1977). Obstacles to the Comparative Study of Organization Effectiveness. *Is New Perspectives on Organizational Effectiveness.* Edited By Goodman, Paul S. and Pennings, Johannes M. San Francisco: Jossey – Bass.

- House, Robert J., Delbeey, Andre, Taris, Toon: and De luque, & Mary Saly., (1993). *Charismatic theory of Leadership: and Empirical Test of CEO's*.
- House, Robert J. & Mitchell, Terence R. (1974). Path-Goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*: 81-97.
- Hoy, W.K. and Miskel, C. (1991). *Educational administration: Theory, Research, and practice*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Jacob, H. and K. Jillson. (1974). *Executive Productivity*. New York: AMACOM.
- Johns, G. (1983). *Organizations: Behavior: Understanding life at work*. Texas: Scott, Foresman and Company.
- Katz D., and Kahn, R.L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley. Katz D., and Scotland, E. (1957). Preliminary statement of a theory of attitude structure and change. New York: McGraw-Hill.
- Laurie, J., M. (2011). *Essentials of Organizational Behaviour*. 3rd ed. England: Pearson Education.
- Likert, Rensis. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book.
- Lowe, Kroeck and Sivasubramaniam. (1996). *The Leadership Quarterly*, 7, Issue 3: 385-425.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H. (1997). *Human Resource Management*. 8th ed. New York: West Publishing.
- Mcfarland. (1979). *Management: Foundation & Practices*. 5th ed. New York: Macmillan.
- Mitchell, T. R., Larson, J. R. (1987). *People in organization an introduction to organizations behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard W., and Porter, Lyman W. (1982). *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, Lyman W., and Peace, Jone L. (1986). Employee Response to Format Performance Appraisal Feedback. *Journal of Applied Psychology*: 211-212.
- Quick, C., J. and Nelson, L., D. (2013). *Principle of Organizational Behaviour Realities and Challenges*. China: South-Western Cengage Learning.
- Robbins, P., S. and Judge, A., T. (2013). *Organizational Behaviour*. 15th ed. England: Pearson Education.

- Robbins, S.P. (1977). *Essentials of organization behavior*. 5th ed. Englewood Cliff: Prentice – Hill.
- Sherman, Arthur; Bohlander, Geogre; and Snell, Scott. (1998). *Managing Human Resources*. Ohio: South – Western College Publishing.
- Steer, R.M., (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral view*. California: Goodyear.
- Steer, R.M., Ungson, G.R. and Mowdy, R.M. (1985). *Managing Effective Organization: An Introduction*. Boston: Kent.
- Steers, Richard W & Mowday, Richard T. (1981). Employee Turnover and postdecision accommodation. *Research in organizational behavior*.
- Steers, Richard W. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. 4th ed. New York: Harper Collins.
- Steer, Richard W., and Porter Lyman W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill International.
- Tannenbaum, Robert, Weschler Irwing R. and Massarik Fred. (1961). *Leadership and Organization: A Behavior Science Approach*. New York: McGraw-Hill Book.
- Thibodeaux and Favilla. (1996). Organizational effectiveness and commitment through strategic management. *Industrial Management & Data Systems*, 96(Issue 5): 21-25.
- Vroom, V.H. and Yetton, P.W. (1973). *Leadership and Decision Making*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.
- Yamane, Taro. Statistics. (1967). *An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Yukl, Gary. (1994). *Leadership in Organization*. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall International.
- Zammuto, R.F. (1982). *Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy*. Albany: state University of New York Press.

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร :
กรณีศึกษาสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง: แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในเครื่องหมาย ให้ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านให้มากที่สุดในแต่ละข้อ

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 21 ปี

2. 21 - 30 ปี

3. 31 - 40 ปี

4. มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่า ม.6 / ปวช.

2. อนุปริญญา / ปวท. / ปวส.

3.ปริญญาตรี

4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. 10,001 บาท - 15,000 บาท

3. 15,001 บาท - 20,000 บาท

4. 20,001 บาท ขึ้นไป

5. ประเภทการจ้างงาน

1. ลูกจ้างประจำ 2. ลูกจ้างชั่วคราว
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ 4. พนักงานจ้างทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับกับการปฏิบัติงานจริงเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านภาวะผู้นำเชิงบริหาร						
1	ผู้นำของท่านทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม					
2	ท่านพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่างผู้นำของท่าน					
3	ผู้นำของท่านใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อผลประโยชน์แก่ส่วนรวมเป็นหลัก					
4	เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ผู้นำของท่านจะเผชิญปัญหาร่วมกับท่านเสมอ					
5	เมื่องานใดๆ ประสบผลสำเร็จ ผู้นำของท่านแบ่งปันความสำเร็จในงานนั้นร่วมกันกับท่าน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
6	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน					
7	ผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน					
8	ผู้นำของท่านโน้มน้าวให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
9	ผู้นำของท่านมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน					
10	ผู้นำของท่านกระตุ้นให้ท่านคำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
11	ผู้นำของท่านมีโอกาสที่จะร่วมเสนอความคิดเห็นในขณะที่มีการพูดคุยกัน					
12	ผู้นำของท่านสนับสนุนการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน					
13	ผู้นำของท่านมีการตั้งคำถามให้ท่านคิดหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ					
14	ผู้นำของท่านกระตุ้นให้ท่านมองปัญหาในแง่มุมใหม่ๆ เสมอ					
15	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการคิดและแสดงความคิดเห็น					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
16	ผู้นำของท่านรับฟังปัญหาของท่าน ด้วยความตั้งใจ					
17	ผู้นำของท่านเอาใจใส่และ ให้เกียรติท่านเสมอ					
18	ผู้นำของท่านคอยให้คำปรึกษา และ สอนงานทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา					
19	ผู้นำของท่านคอยส่งเสริมสนับสนุน สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน ในการพัฒนาตนเอง					
20	ผู้นำของท่านใส่ใจกับความคืบหน้า ในการทำงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรให้มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร						
1	องค์กรมีการนำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่เสมอ					
2	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานศึกษาหาความรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการทำงาน					
3	องค์กรมีการประเมินผลความต้องการของลูกค้าผู้ใช้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ					
4	องค์กรมีการปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงใดๆ สามารถทำได้คล่องตัวขึ้น					
5	องค์กรมีการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร						
6	มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนพนักงานในองค์กรรับรู้เป้าหมายได้เป็นอย่างดี					
7	องค์กรมีสายการบังคับบัญชาที่หลากหลาย และสายการบังคับบัญชาสั้น เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน					

ข้อ	ประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
8	เป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรในทิศทางเดียวกันและสามารถปฏิบัติได้					
9	มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่ใช้ภายในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม สมค้ำค่า					
10	พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร ได้เป็นอย่างดี					
ความพึงพอใจในงาน						
11	บริเวณสถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน					
12	งานในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน					
13	สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมดี					
14	ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นได้ตามความเหมาะสม					
15	การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่มีต่อท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า					

ข้อ	ประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความภักดีต่อองค์กร						
16	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเป็นอย่างมาก ในการทำงานในองค์กรนี้					
17	เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรของท่านในทาง ที่ไม่ดี ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที					
18	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประ โยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ					
19	ท่านมีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงาน ในองค์กรนี้ต่อไป					
20	ท่านรู้สึกว่าการทำงานเพื่อองค์กรมี ความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจิราภรณ์ เดชกัลยา
วัน เดือน ปี	1 มีนาคม 2531
สถานที่เกิด	แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก รุ่นที่ 43 กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	ศึกษาภัณฑ์ จิราภรณ์
ตำแหน่ง	ธุรกิจส่วนบุคคล

