

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานใน  
บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING EFFICIENCY OF  
ELECTRONIC COMPONENT MANUFACTURING COMPANIES

สรพรพาวุธ พิเศรฐ์วิระชัย\*

Sanphawut Phisetwirachai

พิเชษฐ์ เบญจรงค์รัตน์\*\*

Pichate Benjarongrat

รองศาสตราจารย์ ดร.ชลธิศ ดาราวงษ์\*\*\*

Assoc. Prof. Dr.Chonlatis Darawong

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในจังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบความแปรปรวน และค่าการถดถอยพหุคูณ

\* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการองค์การสมัยใหม่ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2565

\*\* อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

\*\*\* อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

\* Student in Master of Business Administration Program, Modern Organization Management, Graduate College of Management, Sripatum University at Chonburi, Academic Year 2022

Corresponding author. e-Mail: shadowfrang@gmail.com

\*\* Lecturer, Graduate College of Management, Sripatum University at Chonburi

\*\*\* Lecturer, Graduate College of Management, Sripatum University at Chonburi

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าในจังหวัดชลบุรีมีความแตกต่างกันในด้านเพศและตำแหน่งงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านต้นทุนและปริมาณ ด้านเวลา และด้านคุณภาพ ที่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

## ABSTRACT

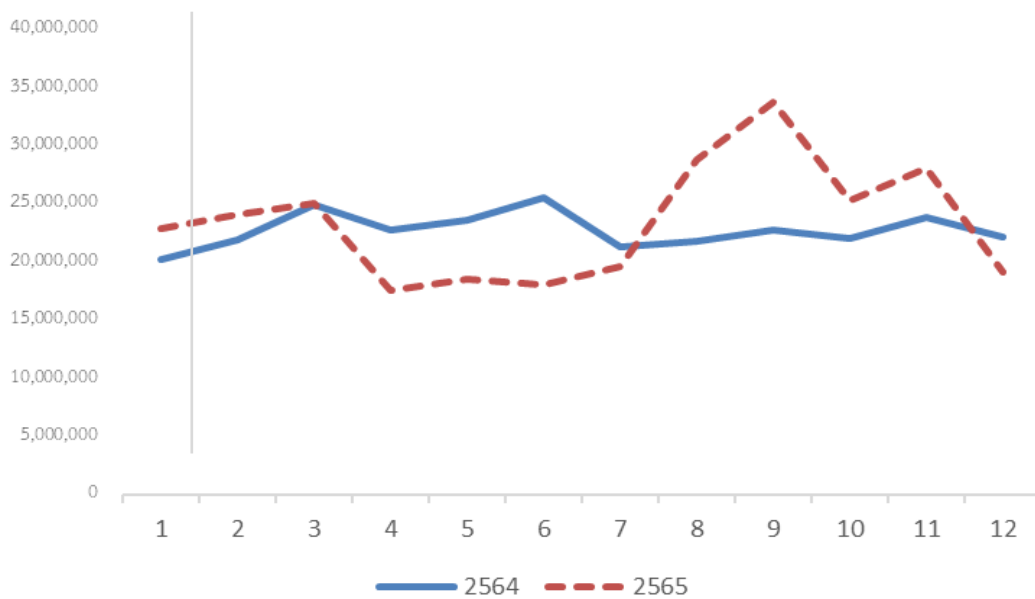
The objectives of this study were 1) to study the level of transformational leadership of electronic component manufacturing companies in Chonburi province, 2) to compare the efficiency and effectiveness of work performance of employees of electronic component manufacturing companies in Chonburi province, and 3) to study level of influence of leadership on efficiency and performance of employees of electronic component manufacturing companies in Chonburi province. Samples were 400 employees of electronic component manufacturing companies in Chonburi province. The questionnaire was used for data collection and statistics used to analyze data included percentage, average mean, standard deviation, *t*-test, multiple regression analysis.

The findings indicated that 1) the level of transformational leadership employees in electronic components manufacturing companies rated had a high average opinion of overall transformational leadership. In exchange leadership, employees at the electronic components manufacturing companies had a high average opinion of overall transformational leadership, 2) the work efficiency of employees of electrical appliance manufacturing companies in Chonburi Province differed in terms of gender and job position, and 3) transformational leadership influenced job efficiency in terms of cost and quantity, time, and quality differently.

**Keywords:** Leadership, Efficiency, Performance, Electronic components manufacturer.

## บทนำ

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการผลิตที่ใหญ่ที่สุดและความต้องการมากขึ้นฐานการผลิตที่แข็งแกร่งของประเทศไทยและโครงสร้างพื้นฐานทำให้ประเทศไทยเป็นสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่ยอมรับทั่วโลก โดยสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่ปรับตัวเพิ่มขึ้น ได้แก่ แผงวงจร (PWB), วงจรพิมพ์ (PCBA), วงจรรวม (IC) และปริ้นเตอร์ (printer) โดยปรับตัวเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.3 จากไตรมาสที่ 1 ไปไตรมาสที่ 2 ในปี 2565 (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2566) เนื่องจากสถานการณ์การขาดแคลนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตชิปเซมิคอนดักเตอร์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ทำให้ไม่สามารถผลิตได้เพียงพอต่อความต้องการใช้สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ในตลาดโลก แต่อย่างไรก็ตามชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ยังคงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาระบบเทคโนโลยี 5G, Data Center และผลิตภัณฑ์สำหรับโครงสร้างพื้นฐานทาง IT ทำให้ยังคงมีความต้องการสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ในตลาดโลกอย่างต่อเนื่อง



รูปที่ 1 การส่งออกวงจรพิมพ์ (PCBA)

ในขณะเดียวกันประเทศไทยยังคงมีชื่อเสียงในอุตสาหกรรม อินทิเกรตเทต เซอคิท และเซมิคอนดักเตอร์ที่มีชื่อเสียงเท่ากัน เนื่องจากประเทศไทยเป็นหนึ่งในฐานการผลิตหลักสำหรับผลิตภัณฑ์เหล่านี้ในภูมิภาคอาเซียน บริษัทที่ได้รับประโยชน์จากอุตสาหกรรมแบบไดนามิกของประเทศไทยนั้น รวมถึงบริษัทระดับโลก เช่น ฟุจิชี แอลจีอิเล็กทรอนิกส์ ซีเกต โซนี่ ซัมซุง และเวสเทิร์น ดิจิทัล บริษัท

เหล่านี้ได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับขอบเขตที่หลากหลายตั้งแต่การผลิตและการประกอบไปจนถึงการทดสอบและการวิจัยและพัฒนา

องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นล้วนแล้วแต่มีผู้นำที่มีความสามารถซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำ เป็นศูนย์กลางที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและสามารถผลักดันอุปสรรคต่าง ๆ สำเร็จจุล่งไปได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรต่าง ๆ มีการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะกำหนดกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ สามารถวางแผนรวมถึงการบริหารด้วยจริยธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร

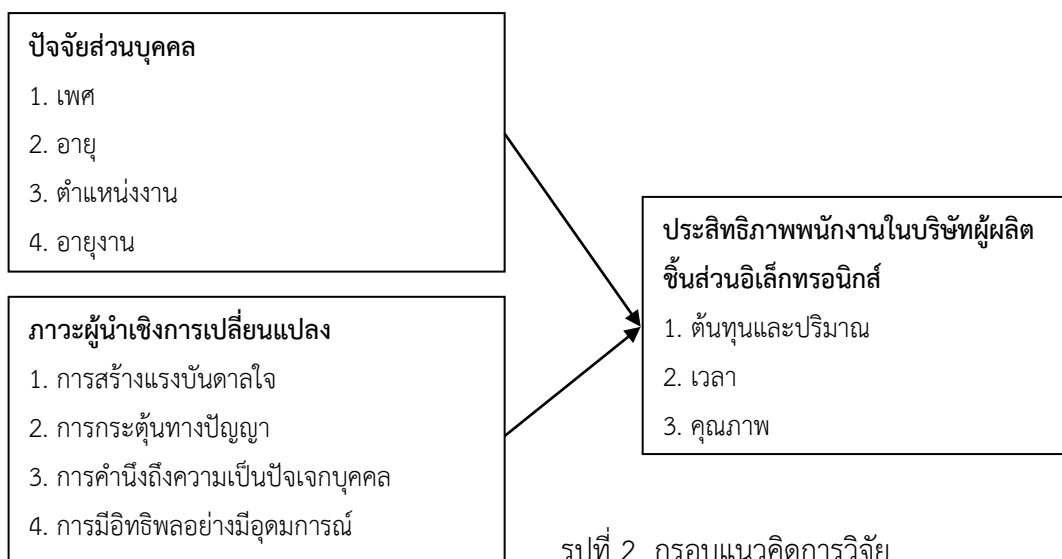
ภาวะผู้นำในองค์กรมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางโดยการวางแผนยุทธศาสตร์ตามกรอบเป้าหมายที่สามารถปฏิบัติตามจริงได้ ต้องมีการบริหารการดำเนินงานมีการประเมินผลรวมถึงแนวคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยที่ผ่านมาได้ทำการศึกษาผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กรในบริบทต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน (เบญจวรรณ ชุนดี, 2557) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์, 2555) ความพึงพอใจในการทำงาน (กฤษดา น่วมจิตร, 2558) (ชุตินา นพแก้ว, 2557) ความคิดสร้างสรรค์ (ธัญญามาส โลงนายนนท์, 2557) แต่งานวิจัยนี้จะมุ่งเน้นผลของผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปใช้ในการสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาความเป็นผู้นำในองค์กรต่อไป

## กรอบแนวคิดและทฤษฎี

ตัวแปรอิสระ (independent variable)

ตัวแปรตาม (dependent variable)



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดชลบุรี

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณโดยทราบประชากรที่มีจำนวนแน่นอน ด้วยวิธีของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบสะดวก (convenience sampling) โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำรวจเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ผู้ศึกษาปรับปรุงขึ้นมาจากการศึกษาข้อมูล ทฤษฎี หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลตัดแปลงจาก เบญจวรรณ ขุนดี (2557) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประกอบค่าลิเคิร์ต สเกล 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวัดระดับความสำคัญซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตัดแปลงจาก พิชานูสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) สำหรับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้บริโภค
3. ค่า  $t$ -test (One-Way Anova) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร หากพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ (LSD)
4. การตัดสินใจ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) สำหรับทดสอบระดับอิทธิพล

### ผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 และเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมา คือ อายุช่วง 30-39 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และอายุช่วง 40 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 95 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับโอเปอเรเตอร์ (Operator) จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 93.5 และตำแหน่งอื่น ๆ (support/ leader/ technician/ supervisor/ engineer/ assistant/ manager etc.) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ด้านอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาคืออายุงาน 3-6 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และอายุงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง พบว่า พนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.18$ ) ลำดับที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.04$ ) ลำดับที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 4.00$ ) และลำดับที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 3.88$ )

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง	N = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	0.42	มาก	2
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.00	0.42	มาก	3
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.88	0.42	มาก	4
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.18	0.45	มาก	1
รวม	4.02	0.38	มาก	

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

พนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คุณภาพ ( $\bar{X} = 4.57$ ) ลำดับที่ 2 เวลา ( $\bar{X} = 4.49$ ) และลำดับที่ 3 ต้นทุนและปริมาณ ( $\bar{X} = 4.46$ )

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านประสิทธิภาพ	N = 400		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
ต้นทุนและปริมาณ	4.46	0.44	มากที่สุด	3
เวลา	4.49	0.49	มากที่สุด	2
คุณภาพ	4.57	0.53	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.41	มากที่สุด	

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกันผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพพนักงานในบริษัทผู้ผลิต  
 ขึ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันโดยใช้ค่า  $t$ -test และค่า  $F$ -test (One-way ANOVA)

ประสิทธิภาพพนักงานใน บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์	ปัจจัยส่วนบุคคล			
	เพศ	อายุ	ตำแหน่งงาน	อายุงาน
ด้านต้นทุนและปริมาณ	0.00*	0.28	0.00*	0.45
	(ชาย $\bar{X}$ = 4.23) (หญิง $\bar{X}$ = 4.57)		ฝ่ายผลิต ( $\bar{X}$ = 4.53) ฝ่ายอื่นๆ ( $\bar{X}$ = 3.95)	
ด้านเวลา	0.00*	0.07	0.00*	0.20
	(ชาย $\bar{X}$ = 4.32) (หญิง $\bar{X}$ = 4.64)		ฝ่ายผลิต ( $\bar{X}$ = 4.60) ฝ่ายอื่นๆ ( $\bar{X}$ = 4.11)	



ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประสิทธิภาพพนักงานใน บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์	ปัจจัยส่วนบุคคล			
	เพศ	อายุ	ตำแหน่งงาน	อายุงาน
ด้านคุณภาพ	0.00* (ชาย $\bar{X}$ = 4.23) (หญิง $\bar{X}$ = 4.53)	0.36	0.00* ฝ่ายผลิต ( $\bar{X}$ = 4.48) ฝ่ายอื่นๆ ( $\bar{X}$ = 4.15)	0.07

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านเพศ, ด้านอายุ, ด้านตำแหน่งงาน และด้านอายุงาน มีระดับความประสิทธิภาพแตกต่างกัน ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า เพศหญิงจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเพศชาย

ด้านอายุ ทุกช่วงไม่มีความแตกต่างกันในด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน ระดับฝ่ายผลิตจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าระดับอื่น ๆ

ด้านอายุงาน ทุกช่วงไม่มีความแตกต่างกันในด้านประสิทธิภาพการทำงาน

**สมมติฐานที่ 2** ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านต้นทุนและปริมาณ ด้านเวลาและด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากมีค่า  $p$  น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง	ด้านต้นทุน และปริมาณ		ด้านเวลา		ด้านคุณภาพ	
	$\beta$	$P$	$\beta$	$P$	$\beta$	$P$
ค่าคงที่ (Constant)	1.735	0.000*	2.010	0.000*	2.045	0.000*
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.237	0.006*	0.058	0.565	0.229	0.004*
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.051	0.551	0.145	0.145	-0.025	0.747
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.004	0.963	0.174	0.064	0.191	0.011*
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.377	0.000*	0.257	0.003*	0.203	0.003*

\*  $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพได้ ดังนี้

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

ต้นทุนและปริมาณ = 1.735 + 0.377 (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) + 0.237 (การสร้างแรงบันดาลใจ)

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$\text{เวลา} = 2.101 + 0.257 (\text{การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์})$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

คุณภาพ = 2.045 + 0.203 (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) + 0.2877 (การสร้างแรงบันดาลใจ) + 2.564 (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)

## อภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เพศแตกต่างกันมีคุณภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยที่เพศหญิงมีคุณภาพ ปริมาณ และเวลามากกว่าเพศชาย ซึ่งผลการวิจัยเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ และคณะ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.850, p < 0.01$ ) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.897, p < 0.01$ ) ในขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.888, p < 0.01$ )

สมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านต้นทุนและปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 55 ส่วนอีกร้อยละ 45 จะมาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อติศักดิ์ เอมทัสสกุล และคณะ (2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โปรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ซอร์ซิง โซลูชันส์ จำกัด

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปในทิศทางบวก

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ให้กับพนักงานและกระตุ้นให้มีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมพร้อมทั้งจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้น รวมถึงเข้าใจถึงคุณค่าและความหมายในการทำงาน
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรยอมรับในความสามารถของพนักงานและรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ของพนักงานอย่างเข้าใจ
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม การทำตัวเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

### บรรณานุกรม

- กฤษดา น่วมจิตร. (2558). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชุตินา นพแก้ว. (2557). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร*. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตชาล ภูมิพันธ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- เบญจวรรณ ชุนดี. (2557). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด้านที่ได้รับแฟรนไชส์จังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, เอกรัตน์ ดวงปัญญา, ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์ และอนงนาฏ ภูมิภักดี. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล: การวิเคราะห์เส้นทาง. *วารสารร่มพญช*, 30(1), หน้า 90-116.
- พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง. (2557). *อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรางคณา ชนะเคน. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วารุณี มิลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), หน้า 244-255.
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2566). *สถิติอุตสาหกรรม (e-Statistic): TSIC* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://indexes.oie.go.th/industrialStatistics1.aspx> [2023, 16 มีนาคม].
- อดิศักดิ์ เองมหัสสกุล, ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โพรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ซอร์ซิ่ง โซลูชันส์ จำกัด. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 6(1), หน้า 119-134.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory Analysis* (3 rd ed.). New York: Harper and Row.