

อิทธิพลของความผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานรีไซเคิลของเสียอุตสาหกรรม
The Influence of Work Engagement and Innovative Work Behavior as Mediating
Factors Linking Perceptions of Transformational Leadership to Employees'
Performance of Industrial Waste Recycling Plants

เทิด ทองดี¹ และ สุมาลี รามานุ²

Therd Thongdee¹ and Sumalee Ramanut²

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Department of Degree of Doctor of Philosophy Program in Business Administration, SAU., Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹therd.tas@gmail.com

Received April 11, 2025; Revised June 2, 2025; Accepted July 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และประสิทธิภาพในการทำงาน และ(2) เพื่อศึกษาบทบาทของ ความผูกพันในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 18 คน ผ่านการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากพนักงานโรงงานรีไซเคิลของเสียอุตสาหกรรมจำนวน 500 คน จากแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ระดับการรับรู้ในแต่ละตัวแปรอยู่ในระดับมาก และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ 0.640, 0.616 และ 0.443 นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (0.853 และ 0.643) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

(0.268 และ 0.643) ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพสะท้อนว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริบทของโรงงานรีไซเคิลของเสียอุตสาหกรรมอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความผูกพันในงาน; พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม; ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

This research aimed to (1) examine the levels of perceived transformational leadership, job engagement, innovative work behavior, and work performance, and (2) To study the role of job engagement as a mediating variable between transformational leadership and innovative work behaviors affecting work performance. A mixed-methods approach was employed. The qualitative phase involved structured interviews with 18 experts, while the quantitative phase collected data from 500 employees at an industrial waste recycling factory using a questionnaire. Data analysis included descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM).

The quantitative findings indicated that the levels of perception in all variables were high. Transformational leadership, job engagement, and innovative work behavior were found to have direct influences on work performance, with standardized coefficients of 0.640, 0.616, and 0.443, respectively. Additionally, transformational leadership and innovative work behavior had direct effects on job engagement (0.853 and 0.643, respectively), while transformational leadership and job engagement also directly influenced innovative work behavior (0.268 and 0.643, respectively). The qualitative research results reflect that the transformational leadership of executives has an influence on job engagement and innovative work behavior, which clearly affects the performance of employees in the context of industrial waste recycling plants and is consistent with the quantitative research results.

Keywords: Perception of Transformational Leadership; Work Engagement; Innovative Work Behavior; Work Efficiency

บทนำ

การกำจัดขยะในโรงงาน รีไซเคิล ของเสียอุตสาหกรรมในประเทศไทยปี 2565 พบว่ามีจำนวนขยะมูลฝอยของประเทศโดยรวมถึง 25.70 ล้านตัน โดยแบ่งเป็นขยะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้คิดเป็นร้อยละ 34.2 คิดเป็น 8.80 ล้านตัน ขยะที่ถูกกำจัดอย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 38.1 คิดเป็น 9.80 ล้านตัน และขยะที่ไม่ถูกต้องคิดเป็น ร้อยละ 27.6 คิดเป็น 9.91 ล้านตัน และปริมาณของเสียอุตสาหกรรม ของเสียอันตรายและไม่อันตราย 1.17 ล้านตัน (Department of Industrial Work, 2024) ทั้งนี้เป็นผลมาจากการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของภาครัฐบาลที่ได้เปิดการค้าเสรีเพิ่มขึ้น จากผลการสำรวจในปี พ.ศ. 2563 มีขยะที่ถูกกำจัดอย่างถูกต้อง หรือนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่เพียงร้อยละ 69 ซึ่งยังคงต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 12 ที่กำหนดไว้ว่าการนำขยะกลับมาใช้หรือรีไซเคิลได้ควรมีไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ภายในปี 2565 (Pollution Control Department, 2022)

อุตสาหกรรมการจัดการขยะถือเป็นหนึ่งในภาคส่วนที่ต้องเผชิญกับความท้าทายเฉพาะตัว ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม ความซับซ้อนของกระบวนการกำจัดและรีไซเคิลขยะ ตลอดจนการรับรู้ของสาธารณชนที่มักมีทัศนคติในทางลบ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและขวัญกำลังใจของพนักงานโดยตรง (Fisher et al., 2023) ภายใต้บริบทเช่นนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมแรงจูงใจ ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน (Ndekwa et al., 2023)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการเติบโตของพนักงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อ ความผูกพันในงาน และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Bakker and Demerouti, 2008; Afsar and Umrani, 2020) โดยเฉพาะในบริบทที่มีความกดดันสูงและต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น อุตสาหกรรมกำจัดขยะ การที่พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากเท่าใด ก็ยิ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และมุ่งมั่นในงานมากยิ่งขึ้นอย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมการจัดการขยะ ทั้งที่บริบทนี้มีลักษณะเฉพาะและความท้าทายที่แตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมอื่นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความจำเป็นในการจัดการเวลา การประสานงานข้ามแผนก และการทำงานภายใต้ข้อจำกัดด้านภาพลักษณ์ของงาน การศึกษาครั้งนี้จึงเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการในด้านภาวะผู้นำและแรงงานในอุตสาหกรรมกำจัดขยะเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้จริงในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทที่มีข้อจำกัด ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้บริหารใน

อุตสาหกรรมจัดการขยะและนักวิชาการที่ต้องการต่อยอดงานวิจัยด้านภาวะผู้นำและแรงจูงใจในงานภายใต้บริบทที่มีความท้าทาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน
2. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
3. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
5. ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
6. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
7. ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
8. ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Perception of Transformational leadership)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรและยังมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของพนักงาน (Wojtczuk-Turek, 2022) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงเป็นต้นแบบที่เหมาะสมที่สุดของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางการจัดการคุณภาพองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (Maquieira, Tari, and Molina-Azorinet, 2020) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางการจัดการคุณภาพองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (Maquieira et al., 2020)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Qalati et al. (2022), Wojtczuk–Turek (2022) ได้แบ่งประกอบไว้ 4 ประการได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่น่ายกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ทুম่การทำงานและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำมีความพยายามที่จะจูงใจ กระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำได้มีการกระตุ้นให้ทีมงานได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนให้ทีมงานได้พยายามหาแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมทุกคนอย่างทั่วถึง รับรู้ รับฟังและเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละคน เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ตามโดยหวังให้ทุกคนได้มีการพัฒนาตนเองตามความสนใจหรือความเชี่ยวชาญ

2. ความผูกพันในงาน (Work Engagement)

ความผูกพัน (Engagement) ความทุ่มเท (Involvement) และความผูกพัน (Commitment) มักจะเป็นคำที่ก่อให้เกิดความสับสนในการใช้ และบางครั้งใช้แทนกันในความหมายเดียวกันในการศึกษาวิจัยและในทางปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามทั้งสามคำนี้มีแนวคิดที่มีความเฉพาะแต่ละอันแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าคุณลักษณะความผูกพันในงาน ความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในองค์กรต่างเป็นคุณลักษณะที่อิงความผูกพันทางบวกที่มีต่องาน Schaufeli et al. (2002) กล่าวว่า พนักงานที่มีความรัก ความผูกพันกับงานจะเข้ามามีส่วนร่วม มีความรู้สึกเชื่อมโยงชีวิตกับการทำงานเข้าด้วยกันอย่างกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพ และพนักงานเหล่านั้นเชื่อว่าตนเองสามารถจัดการกับความต้องการของงานได้อย่างสมบูรณ์ คาห์น (Kahn) เป็นนักวิชาการคนแรก ๆ ที่นำเสนอคำว่า ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ในปี 1990 (Rabiul et al., 2023) ตามแนวคิดของ The Gallup Organization นั้น ได้แบ่งพนักงานออกเป็น 3 ประเภท (Harter et al., 2006) ได้แก่ 1) พนักงานที่มีความผูกพันในงาน หมายถึง พนักงานที่มีใจรักและทุ่มเทในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน หมายถึง พนักงานในองค์กร” ทำงานให้เสร็จตามความต้องการเบื้องต้น แต่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน พนักงานเหล่านี้จะไม่มี ความผูกพันในงาน 3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้แก่องค์กร มีทัศนคติด้านลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน

3. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovation Work Behavior)

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ที่พยายามคิดค้น ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงโน้มน้าวเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานให้สนับสนุนแนวคิดต่าง ๆ ของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว Battistelli et al.(2022) ระบุว่า

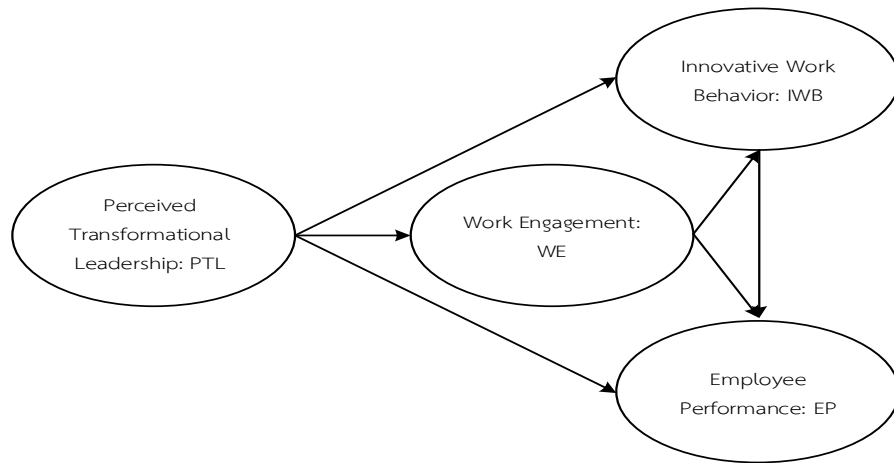
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้น เป็นการแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมกับนำเสนอวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้น ตามแนวคิดของ Janssen (2000) นำเสนอไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความคิด คือ การมองเห็นถึงปัญหาในการทำงาน หรือกำลังประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แล้วนำประเด็นของปัญหาเหล่านั้นมาสร้างแนวคิดใหม่ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น 2) การส่งเสริมความคิด คือการที่บุคคลได้สร้างความคิดใหม่ ๆ ขึ้นมาใหม่แล้วต้องเสนอความคิดนั้นให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นสนับสนุนแนวคิดของตน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงาน 3) การทำความคิดให้เป็นจริง การนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานจริง ผ่านการสร้างต้นแบบให้เป็นสิ่งที่สัมผัสได้กลายเป็นสิ่งที่ใช้ประโยชน์ต่อองค์กร

4. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Employee performance)

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หมายถึง คุณภาพในการทำงานของพนักงานที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของความถูกต้อง เป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดโดยมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมรวมทั้งได้ปริมาณงานตามที่องค์กรมอบหมายภายใต้กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานตามที่กำหนดแนวคิดของ Peterson and Plowman.(1989) นำเสนอไว้ว่าองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการทำงานมี 4 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่เป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเหมาะสมกับงาน และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานคือ ต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม การวิจัยนี้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และประสิทธิภาพการทำงาน การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีพลังงานทางจิตใจ จะช่วยให้เกิดการแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ และการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนาและสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) ที่ใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตงานวิจัยโดยแบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานโรงงานรีไซเคิลของเสียอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปในประเทศไทย จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,409 คน (Ministry of Industry, 2023) ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 ตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยเลือกการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ 0.986

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยแบบสัมภาษณ์ ลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปโรงงานละ 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลโดยเป็นคำถามแบบแสดงรายการ เพื่อให้เลือกตอบ (Check List) รวม 7 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามการประเมินการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และ 4) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในแต่ละส่วนมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในประเด็นคำถามแบบปลายเปิดและได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด จำนวน 500 ราย ตามแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยเลือกการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปรโดยค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best (1981)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม PLS

ผลการวิจัย

จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของโรงงานรีไซเคิล ของเสียอุตสาหกรรมจำนวน 500 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 384 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 30–35 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 สถานะโสด จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 18,001–25,000 บาท จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 มีประสบการณ์ในการทำงาน ณ สถานประกอบการแห่งนี้ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 อยู่ในแผนกหรือสังกัดบริหารสำนักงานมากที่สุด จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4

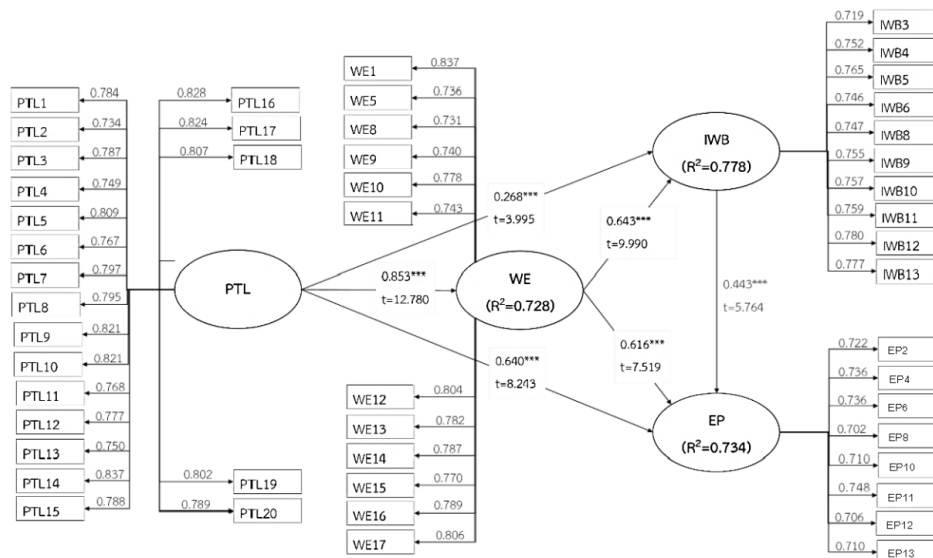
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์ความแปรผันโดยรวม

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	CV	ระดับ
1.การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.52	0.589	0.13	มากที่สุด
2.ความผูกพันในงาน	4.54	0.582	0.13	มากที่สุด
3.พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	4.29	0.627	0.14	มาก
4.ประสิทธิภาพการทำงาน	4.34	0.538	0.13	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการสำรวจของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของโรงงานรีไซเคิล ของเสียอุตสาหกรรมเมื่อพิจารณาารับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.589 และสัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ 0.13 ความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.582 และสัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ 0.13 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.627 และสัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ 0.14 และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 และสัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ 0.13

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ของอิทธิพลของความผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานรีไซเคิล ของเสียอุตสาหกรรม โดยผลการวิเคราะห์แสดงดัง ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value < 0.10, ** หมายถึง p-value < 0.05, *** หมายถึง p-value < 0.01

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

1. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (EP) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PTL) ความผูกพันในงาน (WE) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (EP) มีค่าเท่ากับ 0.640***, 0.616*** และ 0.443*** ตามลำดับและความผูกพันในงาน (WE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (EP) มีค่าเท่ากับ 0.396

2. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความผูกพันในงาน (WE) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PTL) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) มีค่าเท่ากับ 0.853*** และ 0.643*** ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PTL) และความผูกพันในงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) มีค่าเท่ากับ 0.268*** และ 0.643*** ตามลำดับและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (EP) มีค่าเท่ากับ 0.548

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำ) ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานรีไซเคิลของเสียอุตสาหกรรม

ตัวแปร (LV)	ค่าความ ผันแปร (R^2)	อิทธิพล (Effect)	PTL	WE	IWB
ประสิทธิภาพในการทำงาน (EP)	0.734	DE	0.640***	0.616***	0.443***
		IE	0.000	0.396	0.000
		TE	0.640	1.012	0.443
ความผูกพันในงาน (WE)	0.728	DE	0.853***	0.000	0.643***
		IE	0.000	0.000	0.000
		TE	0.853	0.000	0.643
พฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรม (IWB)	0.778	DE	0.268***	0.643***	0.000
		IE	0.548	0.000	0.000
		TE	0.816	0.643	0.000

หมายเหตุ: De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

การศึกษาวิจัยในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลาง จะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Effect)

สมมติฐานการวิจัย		Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H7	ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.119	0.429	0.728	0.949
H8	ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.150	0.540	0.938	1.185

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง พบว่า (1) ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.728 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.949 และ (2) ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.938 และขอบเขตบนเท่ากับ 1.185

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าองค์กรต้องมีนโยบายเชิงรุกและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม การเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มจากผู้บริหารระดับสูงไปยังผู้ปฏิบัติงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและผู้นำควรเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษา รวมไปถึงการจัดทำแผนพัฒนาความรู้และความสามารถให้พนักงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกจากนี้ การให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีจะสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการหาแนวทางใหม่มาใช้ในการแก้ไขในแต่ละงานให้แตกต่างกันไป เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ตามสมมติฐานการวิจัย 8 ข้อ ได้ดังนี้

1. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องผลการวิจัยจำนวนมากพบว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การแสดงเป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย การให้แรงบันดาลใจ และการใส่ใจในความต้องการของพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความภูมิใจในงานที่ทำ มีแรงจูงใจภายในสูง และเกิดความผูกพันกับบทบาทหน้าที่ของตนอย่างแท้จริงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker et al. (2022) ระบุว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจและเสริมแรงเชิงบวกให้กับพนักงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างเต็มที่ งานวิจัยนี้สะท้อนให้

เห็นว่าผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนแก่พนักงาน จะสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพนักงานกับงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรยุคใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ผู้นำที่สามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาศักยภาพของตนเอง จะสามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ภายในองค์กร ผลการวิจัยหลายฉบับชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกดังกล่าว โดย Caniëls, Semeijn and Renders (2018) พบว่าภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อการส่งเสริมให้พนักงานกล้าแสดงออกทางความคิดและริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ในทำนองเดียวกัน Wojtczuk–Turek (2022) เน้นว่า ผู้นำที่สามารถสร้างความไว้วางใจและเป็นแรงบันดาลใจจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดเชิงนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ในระดับบุคคลและองค์กรด้วยเหตุนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในยุคแห่งนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในองค์กรยุคใหม่ที่ต้องการความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่สามารถสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจน แสดงวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง จะช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น มีแรงขับเคลื่อนภายในสูงขึ้น และสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่มากขึ้นสอดคล้องกับวิจัยของ Chaar and Easa (2021) โดยระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีองค์ประกอบสำคัญ เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน และการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

4. ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในองค์กรยุคใหม่ที่ต้องการความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีความผูกพันในงานสูงจะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมความคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงการนำแนวทางใหม่ไปปรับใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้พบว่าความผูกพันในงานมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นกระบวนการคิดสร้างสรรค์และเพิ่มแรงจูงใจในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ภายในองค์กร โดยพนักงานที่รู้สึกมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงกับงานของตนจะมี

ความกระตือรือร้นในการปรับปรุงงานและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Rafique et al. (2022) พบว่าความผูกพันในงานไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในกระบวนการสร้างสรรค์เท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อการนำความคิดริเริ่มเหล่านั้นไปปฏิบัติจริง ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

5. ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร พนักงานที่มีระดับความผูกพันในงานสูงมักมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในงานยังช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน และเพิ่มความตั้งใจของพนักงานในการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ความผูกพันในงานไม่เพียงแต่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยผลักดันผลการดำเนินงานในระดับองค์กรสอดคล้องกับการศึกษาของ Jamlongkun (2020) พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานสูงจะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

6. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง พนักงานที่แสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมักมีแนวโน้มในการคิดค้นแนวทางใหม่ในการทำงาน การปรับปรุงกระบวนการ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทั้งบุคคลและองค์กรผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระทางความคิดและสนับสนุนบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ferdinand and Lindawati (2021) ที่ระบุว่า นวัตกรรมภายในองค์กรมีบทบาทเป็นกลไกหลักในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และสามารถช่วยให้องค์กรปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความเข้มข้น พนักงานที่แสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมักมีแนวโน้มในการคิดค้นแนวทางใหม่ในการทำงาน ปรับปรุงกระบวนการ และพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กรผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้องค์กรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างอิสระ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ferdinand and Lindawati (2021)

พบว่านวัตกรรมภายในองค์กรมีบทบาทที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน และช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

8. ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรยุคใหม่ที่มีความผันผวนสูง พนักงานที่มีความผูกพันในงานสูงมักแสดงออกถึงความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรงานวิจัยหลายชิ้นสนับสนุนบทบาทของความผูกพันในงานในฐานะกลไกในการถ่ายทอดอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงไปยังผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sudibjo and Prameswari (2021) พบว่าความผูกพันในงานสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงทัศนคติเชิงบวกของพนักงานจากการรับรู้ผู้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมความผูกพันในงานจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการผลักดันการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในระดับองค์กร โดยเฉพาะในภาคธุรกิจกลุ่มโรงงานรีไซเคิลของเสียอุตสาหกรรมในประเทศไทย ทั้งนี้ ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างโอกาสด้านการสื่อสารระหว่างพนักงาน รวมถึงการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของพนักงานให้สูงขึ้น องค์กรในภาคธุรกิจควรนำองค์ความรู้ที่ได้ไปสนับสนุนการกำหนดกลยุทธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปรับตัวและนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน โดยแนวทางดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในธุรกิจโรงงานรีไซเคิลของเสียอุตสาหกรรมและธุรกิจอื่น ๆ ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในบริบททางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

สรุป

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมเปิดรับแนวคิดใหม่และนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น

ผู้บริหารควรดำเนินแนวทางดังนี้ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางปรับปรุงการทำงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) พัฒนาศักยภาพและโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยสนับสนุนให้พนักงานนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน และ 4) ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน โดยเน้นการสื่อสารเป้าหมายองค์กรและเชื่อมโยงงานของแต่ละคนกับความสำเร็จโดยรวมแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกภูมิใจและผูกพันกับงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะได้จากการวิจัย

1. องค์กรควรมีผู้นำที่เปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ ให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมเพื่อให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เปิดรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน
2. ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานโดยการให้รางวัล และการสื่อสารที่สร้างพลังบวก ให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่า และพร้อมทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ สร้างความผูกพันในงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (creative problem solving) เพื่อให้พนักงานสามารถคิดริเริ่มและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงา ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและประสิทธิภาพ เท่านั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานและการเป็นสมาชิกที่ดีเพื่อจะได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะของกลุ่มพนักงานการทำงานของพนักงานโรงงานรีไซเคิลของเสียอุตสาหกรรม เท่านั้น ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่นหรือองค์กรอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

References

- Aman, A., Rafiq, M., & Dastane, O. (2023). A cross-cultural comparison of work engagement in the relationships between trust climate – Job performance and turnover intention: Focusing China and Pakistan. *Heliyon*, 9 (1), e19534. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19534>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance. *European Management Journal*, 41(5), 700 –708. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237322000603>
- Battistelli, A., Odoardi, C., Cangialosi, N., Napoli, G. D., & Piccione, L. (2022). The role of image expectations in linking organizational climate and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*, 25(6), 204–222. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2021-0044>
- Best, C. T., Morrongiello, B., & Robson, R. (1981). Perceptual equivalence of acoustic cues in speech and nonspeech perception. *Perception & Psychophysics*, 29, 191–211. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7267271/>
- Best, J. W. (1981). *Research in Education* (5th ed.). Prentice–Hall.
- Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *The Career Development International*, 23(1), 48–66. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>
- Chaar, A. A. S., & Easa, F. N. (2021). Does transformational leadership matter for innovation in banks? The mediating role of knowledge sharing. *International Journal of Disruptive Innovation in Government*, 1(1), 36–57. <https://www.researchgate.net/profile/Nasser-Easa>
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Department of Industrial Work. (2024). *Amount of industrial waste*. Department of Industrial Work.
- Department of Industrial Work. (2024). *Industrial waste and recycling report 2022*. Ministry of Industry, Thailand.
- Ferdinan, B. A., & Lindawati, T. (2021). The effect of transformational leadership and organizational culture on lecturer performance through innovative work behavior at Catholic universities in Surabaya. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 113–123. <https://www.researchgate.net/publication/354166502>

- Fisher, J. C., Dallimer, M., Irvine, K. N., Aizlewood, S. G., Austen, G. E., Fish, R. D., & Davies, Z. G. (2023). Human well-being responses to species' traits. *Nature Sustainability*, 6(10), 1219–1227. <https://www.nature.com/articles/s41893-023-01151-3>
- Fisher, R., Smith, L., & Zhang, H. (2023). Organizational support, employee engagement, and performance in sustainable waste management. *Journal of Environmental Management and Sustainability*, 12(3), 145–162. <https://doi.org/10.1016/j.jems.2023.145162>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A., & Asplund, J. W. (2006). *Q12 Meta-Analysis*. Gallup.
- Jamlongkun, C. (2020). *The relationship model among transformational leadership, work engagement, and job performance of head nurses in general hospitals under Ministry of Public Health (Ph.D. dissertation)*. Christian University of Thailand.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 55. https://legacy.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf
- Maquieira, C., Tari, J. J., & Molina-Azorin, J. F. (2020). Transformational leadership and quality management: A multi-case study. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(5–6), 633–652. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1447321>
- Maquieira, S. P., Tari, J. J., & Molina-Azorin, J. F. (2020). Transformational leadership and the European Foundation for Quality Management model in five-star hotels. *Journal of Tourism Analysis: Revista de Análisis Turístico*, 27(2), 99–118. <https://doi.org/10.1108/JTA-02-2019-0007>
- Ministry of Industry. (2023). *Industrial factory statistics*. Ministry of Industry.
- Ndekwa, A. G., Kalugendo, E., Sood, K., & Grima, S. (2023). An analysis of agribusiness digitalisation transformation of the Sub-Saharan African countries small-scale farmers' production distribution. *Research on World Agricultural Economy*, 4(3), 63–78.
- Ndekwa, G., Mbura, O., & Kalumuna, J. (2023). Employee motivation and engagement in waste management industries: Challenges and strategies for sustainability. *Waste Management & Research*, 41(6), 312–328. <https://doi.org/10.1177/0734242X231145789>
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.

- Pollution Control Department. (2022). *Report on the situation of solid waste disposal sites in Thailand Year 2023*. Pollution Control Department.
- Pollution Control Department. (2022). *Thailand state of waste report 2020*. Ministry of Natural Resources and Environment.
- Qalati, S. A., Shuang, L., Ostic, D., & Ali, S. (2022). The impact of transformational leadership on employee performance: An empirical analysis in manufacturing SMEs. *Sustainability*, 14(3), 1234. <https://doi.org/10.3390/su14031234>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limon, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rabiul, M. K., Mohamed, A. E., Patwary, A. K., Yean, T. F., & Osman, S. Z. (2023). Linking human resources practices to employee engagement in the hospitality industry: The mediating influences of psychological safety, availability and meaningfulness. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(2), 223–240. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2020-0347>
- Rafique, M. A., Hou, Y., Chudhery, M. A. Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(3), 02–14. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González–Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two–sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Wojtczuk–Turek, A. (2022). The role of transformational leadership in shaping employee innovative behavior and work outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 35(2), 347–366. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2021-0263>
- Wojtczuk–Turek, A. (2022). Who needs transformational leadership to craft their job? The role of work engagement and personal values. *Baltic Journal of Management*, 17(5), 654–670. <https://doi.org/10.1108/BJM-04-2022-0170>