

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

Influence of Transformational Leadership and Job Motivation on
Innovative Work Behavior in Case Study Automotive Parts
Manufacturing in Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong

สุรศักดิ์ วงศ์ษา^{1*} และ นวลลักษณ์ แสงเพิ่ม²

Surasuk Wongsu^{1*} and Nuanlak Saengpoem²

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management, Kasetsart University, Sriracha Campus

Correspondence author, E-mail: surasuk.w@ku.th

Received: 2025-7-20; Revised: 2025-10-26; Accepted: 2025-10-31

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน รวมถึงการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร จำนวน 452 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จของงานและลักษณะงานที่ทำ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรสามารถส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานได้โดยการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและการกำหนดแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบุคลากร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการทำงาน, พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม, อุตสาหกรรมยานยนต์, นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

Abstract

This research aimed to examine the levels of transformational leadership, job motivation, and innovative work behavior and analyze the influence of transformational leadership and job motivation on innovative work behavior among employees in an automotive parts manufacturing company in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 250 employees from the employees in an automotive parts manufacturing company in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. Data were analyzed using descriptive statistics

including frequency, arithmetic mean, percentage, and standard deviation, along with stepwise multiple regression analysis.

The result revealed that the level of opinions among the level of opinions among employees of an automotive parts manufacturing company located in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province, regarding transformational leadership, work motivation, and innovative behavior is high. Transformational leadership in dimensions of individualized consideration, inspirational motivation, idealized influence, and intellectual stimulation had a positive influence on employees' innovative work behavior at a significance level of 0.05. Job motivation in terms of responsibility, Work Itself, advancement, recognition, and achievement also had a positive influence on innovative behavior at a significance level of 0.05. These factors were able to predict innovative work behavior at the rates of 52.6% and 54.7%, respectively. The results of this study can benefit organizational leaders by informing policy development, planning, and improvement strategies related to transformational leadership. Furthermore, the findings can be applied to the design of motivational activities to promote innovative behaviors among employees in the organization.

Keywords: Transformational Leadership, Job Motivation, Innovative Work Behavior, Automotive Industry, Eastern Seaboard Industrial Estate

บทนำ

การวิจัยประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วย ทั้งในด้านการสร้างมูลค่าเพิ่ม การจ้างงาน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี อีกทั้งประเทศไทยยังมีการพัฒนาศักยภาพทางการผลิตอย่างต่อเนื่องจนถึงการส่งออกในการเป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และรถยนต์นั่ง ด้านสถานะของอุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยในตลาดโลก ข้อมูลปี 2564 พบว่าไทยมีปริมาณการผลิตรถยนต์ทุกประเภทสูงเป็นอันดับที่ 10 ของโลก อันดับ 5 ของเอเชีย และอันดับ 1 ของอาเซียน และหากพิจารณาจากยอดขายรถยนต์เชิงปริมาณ พบว่าตลาดรถยนต์ของไทยใหญ่ เป็นอันดับที่ 18 ของโลก อันดับ 6 ของเอเชีย และอันดับ 2 ของอาเซียน (วิจัยกรุงศรี, 2566) ในโลกยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งแนวทางตามร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570 เป็นช่วงที่แนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก และตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้นเพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน หลายอุตสาหกรรมจึงมุ่งเน้นไปสู่การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา มากขึ้น สอดรับกับทิศทางนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่เน้นให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยใช้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนมากขึ้น ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์นับว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมนำร่องของไทย และเมื่อประกอบกับแนวโน้มความต้องการสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของโลกด้วยแล้ว ทำให้การผลิตยานยนต์แบบเดิมอาจไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยจึงต้องมีการพัฒนาขึ้นเป็นยานยนต์สมัยใหม่ที่ต้องการการออกแบบและคิดค้นโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูงสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์อีกด้วย จึงจำเป็นที่ผู้ประกอบการจะต้องมีการปรับตัวโดยเฉพาะการเร่งพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สามารถรองรับกับทิศทางดังกล่าว รวมถึงเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ทั้งกับคู่แข่งเดิมในประเทศและคู่แข่งรายใหม่ที่เข้ามาลงทุน หรือคู่แข่งที่อยู่ในต่างประเทศในยุคตลาดเปิดเสรีในปัจจุบันอีกด้วย

การรับมือการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและคู่แข่งในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อให้ธุรกิจและองค์กรอยู่รอดนั้นบุคคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นอย่างมากที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด ดังนั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จเกิดผลลัพธ์ที่จับต้องได้และยั่งยืน โดยเฉพาะนวัตกรรมที่เกิดจากคนในองค์กรที่เข้าใจปัญหา และกระบวนการทำงานตลอดจนผลิตภัณฑ์เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานจากภายใน หลายองค์กรต่างให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งในการให้ความรู้ การเพิ่มทักษะ และคุณลักษณะเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ที่จะพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร จากงานวิจัยของชนกชนม์ อินทเขตต์ และ พรลภัส สุวรรณรัตน์ (2567) พบว่าภาวะผู้นำเชิงประกอบการและความสามารถเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงประกอบการในด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการจัดการความเสี่ยง ด้านการทำงานเชิงรุก และด้านนวัตกรรมมีผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนโดยรวม และความสามารถ

โดยภาวะผู้นำในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถือเป็นคุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนทั้งองค์กรให้เกิดกระบวนการทำงานใหม่ๆ รวมถึงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ผู้นำต้องใช้ทักษะที่ตนเองมีอยู่ส่งเสริมและชักนำคนอื่นให้สามารถทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ จากงานวิจัยของณัฐปรกรณ์ ตั้งสุกิจจากร (2563) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานโดยมีความผูกพันเป็นตัวแปรส่งผ่านโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร ไปยังพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานแบบสมมบูรณ์

แรงจูงใจในการทำงานเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญนำไปสู่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีความต้องการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ความต้องการความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานใหม่ๆ บางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ให้ บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมายและเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย นอกจากนั้นแล้วความต้องการเงินและความมั่นคงในการซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ แก้วตา ศรีศักดิ์ (2560) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานช่วยให้พนักงานแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ในงานบริการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดแรงจูงใจเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัวเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

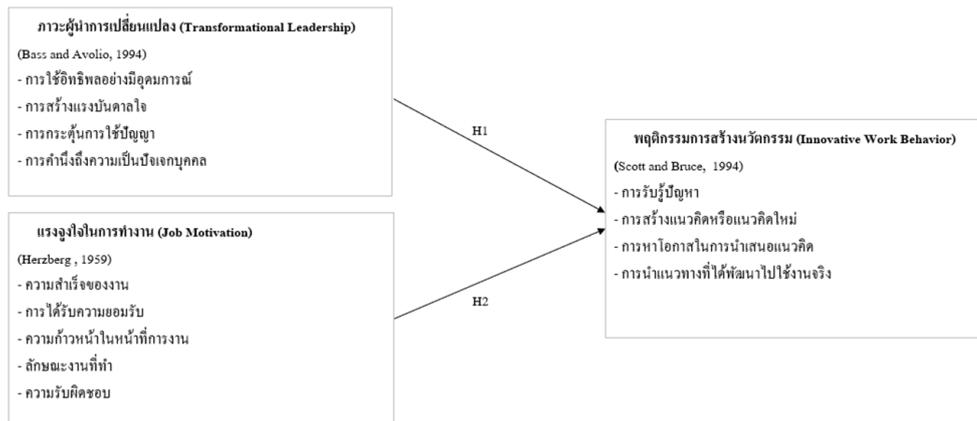


สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 2 : แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในระดับต่างๆของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 452 คน ข้อมูล ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับต่างๆของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) เนื่องจากทราบขนาดของกลุ่มประชากรที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% เพื่อหาจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูล ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย

- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{452}{1 + 452(0.05)^2}$$

$n = 212.21$ จึงทำการสุ่ม 213 คน

จะได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 213 คน โดยผู้วิจัยได้มีการวางแผนในการส่งแบบสอบถามเพิ่มประมาณร้อยละ 20 เพื่อเป็นลดความเสี่ยงในการที่จะได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ต่อได้ จึงมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองเท่ากับ 250 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Herzberg (1995) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมโดยผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Scott&Bruce (1994) โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 ใช้ Likert Scale 5 ระดับ (Likert,1961) เป็นเกณฑ์ในการวัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ระหว่าง 0.89–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่ารวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปใช้ต่อไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์โดยมีการกำหนดค่าชี้แจงที่หน้าแบบสอบถามอย่างละเอียด โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน-มิถุนายน 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผู้นำความเปลี่ยนแปลง และ แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมโดยมีการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05



ผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 250 ฉบับ ได้กลับคืนมา 237 ฉบับ และได้คัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก 9 ฉบับ คงเหลือแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 228 ฉบับ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 เพศหญิงจำนวน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 7 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 อยู่ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

จากการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QWS) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 ต่อมาเป็น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (QWC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWR) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (QWO) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWA) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (QWW) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QWF) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (QWA)	3.77	0.49	เห็นด้วยมาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (QWS)	3.80	0.48	เห็นด้วยมาก
ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (QWO)	3.78	0.48	เห็นด้วยมาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (QWF)	3.76	0.48	เห็นด้วยมาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QWI)	3.75	0.45	เห็นด้วยมาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (QWC)	3.79	0.38	เห็นด้วยมาก
ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (QWW)	3.77	0.50	เห็นด้วยมาก
ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWR)	3.79	0.47	เห็นด้วยมาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม (QW)	3.78	0.29	เห็นด้วยมาก

ในส่วนของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (TWC) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.85 ต่อมาเป็น ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน (TWS) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน (TWD) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ (TWL) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (TWR) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (TWR)	3.78	0.41	เห็นด้วยมาก
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (TWC)	3.85	0.40	เห็นด้วยมาก
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน (TWS)	3.82	0.36	เห็นด้วยมาก
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ (TWL)	3.80	0.37	เห็นด้วยมาก
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน (TWD)	3.80	0.36	เห็นด้วยมาก
การทำงานเป็นทีมโดยรวม (TW)	3.81	0.25	เห็นด้วยมาก

และในส่วนของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยด้านความผูกพันด้านจิตใจ (ECA) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.59 ต่อมาเป็น ด้านบรรทัดฐาน (ECN) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ ด้านการคงอยู่กับ องค์กร (ECC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ (ECA)	3.59	0.49	เห็นด้วยมาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร (ECN)	3.55	0.47	เห็นด้วยมาก
ด้านบรรทัดฐาน (ECC)	3.59	0.51	เห็นด้วยมาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (EC)	3.81	0.25	เห็นด้วยมาก

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรม ของบริษัทวิศวกรรม และซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สามารถ พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 65.1 ($R^2=0.651$) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการ พยากรณ์ เท่ากับ ± 0.277 โดย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผล ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและ ซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกมากที่สุด ($\beta=0.301$) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\beta=0.223$), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ ($\beta=0.194$), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและ ปลอดภัย ($\beta=0.193$), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่ได้รับ การพัฒนาและใช้ความสามารถ ของบุคคล ($\beta=0.158$), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงานและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ($\beta=0.156$) และ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการ ทำงาน ($\beta=0.138$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

Model Summary							
R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)		Durbin-Watson		
.812 ^a	.660	.651	.277		1.938		
Independent	B	SE(B)	β	t	Tolerance	VTF	Sig.
(Constant)	-1.572	.227		-6.932	.524	1.907	<.001**
QWC	.171	.060	.138	2.845	.389	2.571	.005**
QWS	.189	.055	.193	3.419	.386	2.593	<.001**
QWR	.296	.056	.301	5.310	.430	2.326	<.001**
QWA	.183	.051	.194	3.612	.443	2.258	<.001**
QWW	.208	.049	.223	4.221	.405	2.471	<.001**
QWI	.161	.057	.156	2.829	.339	2.950	.005**
QWO	.153	.058	.158	2.617	.524	1.907	.009**

a. Predictors: (Constant), QWC, QWS, QWR, QWA, QWW, QWI, QWO

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัท วิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 57.2 (R²=0.572) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.307 โดยการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำส่งผลทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุง แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้มากที่สุด ($\beta=0.361$) ต่อมา คือ การทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน ($\beta=0.313$), การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ($\beta=0.255$) และ การทำงานเป็นทีมด้านด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\beta=0.165$)ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

Model Summary							
R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)		Durbin-Watson		
.760 ^a	.578	.572	.307		1.964		
Independent	B	SE(B)	β	t	Tolerance	VTF	Sig.
(Constant)	-	.277		-6.210	.780	1.282	<.001**
	1.718						
TWL	.456	.056	.361	8.188	.831	1.203	<.001**
TWD	.408	.056	.313	7.315	.846	1.182	<.001**

Independent	B	SE(B)	β	t	Tolerance	VTF	Sig.
TWS	.329	.055	.255	6.020	.838	1.194	<.001**
TWC	.194	.050	.165	3.885	.780	1.282	<.001**

a.Predictors: (Constant), TWL, TWD, TWS, TWC

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน, การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งลักษณะงานในบริบทเฉพาะของธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุงที่มีลักษณะงานซับซ้อน ต้องอาศัยทั้งทักษะเชิงเทคนิคและการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญของการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงไม่ใช่เพียงการดูแลด้านสวัสดิการและความปลอดภัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างสมดุลชีวิตและงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจและทุ่มเทต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความร่วมมือ การสื่อสาร และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากงานซ่อมบำรุงและงานวิศวกรรมต้องอาศัยการประสานงานข้ามฝ่ายอยู่เสมอ และสะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กรในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เกื้อกูลและการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานในสายงานวิศวกรรมและซ่อมบำรุงซึ่งต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง ย่อมต้องการความมั่นใจในความมั่นคงและการสนับสนุนจากองค์กร

ในส่วนของอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัท วิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียวดี แวงวรรณ และ นันทินา หาสุหนที (2564), Selahattin et al. (2012), Zarei E et al. (2016) และ Mohammadhu K.F. et al. (2018) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ส่งผล ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยพนักงานในธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุงมักมองว่างานของตนมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น การเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างระบบการผลิตรวมถึงงานซ่อมบำรุงในโรงงานอุตสาหกรรม การรับรู้คุณค่าของงานที่ช่วยพัฒนาสังคมและชุมชน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่ชี้ว่าความหมายของงาน (Meaningfulness of Work) เป็นแรงผลักดันสำคัญต่อความผูกพันเชิงอารมณ์, ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ในบริบทงานวิศวกรรมและซ่อมบำรุงซึ่งมีลักษณะงานที่มีความท้าทาย ชั่วโง่งการทำงานยาวนาน และมีความกดดันสูง การที่พนักงานสามารถรักษาสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ ช่วยลดความเครียดและเพิ่มพลังในการทำงาน องค์กรที่จัดตารางงานยืดหยุ่น หรือสนับสนุนการดูแลสุขภาพและครอบครัว จึงสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ , ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอซึ่งการได้รับค่าตอบแทนซึ่งไม่ใช่เพียงรายได้เท่านั้นแต่รวมไปถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่เป็นธรรมและเพียงพอช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและยินดีที่จะทุ่มเทให้องค์กรต่อไป พนักงานจะมีแรงจูงใจและผูกพันมากขึ้นหากรู้สึกว่าการตอบแทนเหมาะสมกับความพยายามและผลงานที่ตนลงทุนไปสอดคล้องกับทฤษฎีความยุติธรรม (Equity Theory) (Adams, 1963), ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ลักษณะงานซ่อมบำรุงและงานวิศวกรรมเกี่ยวข้องกับพื้นที่ปฏิบัติงานจริง เช่น โรงงาน เครื่องจักร ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง การมีมาตรการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ถูกหลักวิศวกรรม และอุปกรณ์ป้องกันที่ได้มาตรฐาน ช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงานและการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความ

ปลอดภัยและชีวิต, ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานด้านการออกแบบวิศวกรรมและงานซ่อมบำรุงต้องอาศัยการพัฒนาทักษะต่อเนื่องเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมาตรฐานสากล การที่องค์กรจัดอบรม สร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ทักษะที่ตนถนัด ย่อมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกที่ตนเติบโตไปพร้อมกับองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในการทำงานด้านการออกแบบวิศวกรรมและซ่อมบำรุงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหลายฝ่าย เช่น ทีมวิศวกร ทีมช่าง ทีมความปลอดภัย และฝ่ายจัดการโครงการ การที่พนักงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนดูแล รวมถึงได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ ภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การที่พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น การเข้าถึงข้อมูล การได้รับความยุติธรรม และการเคารพศักดิ์ศรีของพนักงาน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีโครงสร้างองค์กรชัดเจนและลำดับชั้นสูง หากพนักงานรู้สึกว่าองค์กรเคารพสิทธิของพวกเขา ย่อมทำให้เกิดความไว้วางใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ลักษณะงานด้านวิศวกรรมและซ่อมบำรุงมีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นโครงการ (Project-based) ซึ่งความต่อเนื่องของการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับที่ได้รับโครงการใหม่จากลูกค้า แต่เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้หลายๆอุตสาหกรรมชะลอการลงทุนกับโครงการใหม่ๆ รวมถึงการปรับโครงสร้างภายในบริษัทอันเนื่องมาจากงานโครงการใหม่ที่ลดลง อาจทำให้พนักงานรับรู้ถึงความไม่แน่นอน และ รู้สึกไม่มั่นคงในระยะยาว ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

ในส่วนของอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การทำงานเป็น ทีมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมของบริษัทวิศวกรรมและ ซ่อมบำรุงแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Shahidah Ahmad Suhaimi et al. (2020) โดยด้านที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำโดยลักษณะงานในธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุงมีความซับซ้อนและต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้แสดงภาวะผู้นำตามความถนัด เช่น วิศวกรดูแลด้านการออกแบบ ช่างเทคนิคดูแลด้านการปฏิบัติการ หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยดูแลด้านมาตรฐาน ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันและลดการพึ่งพาผู้นำเพียงคนเดียว ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมต่อองค์กร, ด้านการตัดสินใจร่วมกันในการทำงานต้องการการตัดสินใจที่ถูกต้องรวดเร็ว และสอดคล้องกับสถานการณ์จริง การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าความคิดเห็นของตนมีคุณค่าและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร, ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ในด้านของธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุง ได้แก่ งบประมาณ, กำหนดการส่งงาน, คุณภาพ และ ปริมาณงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานเข้าใจทิศทางและบทบาทหน้าที่ของตน การที่ทีมร่วมกันกำหนดภารกิจและเป้าหมาย ทำให้เกิดความสอดคล้องในการทำงานและความรู้สึกที่ทุกคนกำลังมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว และ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ธุรกิจวิศวกรรมและซ่อมบำรุงต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ถูกต้องและทันทั่วทั้งการมีระบบการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ช่วยลดความผิดพลาด เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่เป็นธรรม สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างชัดเจน เป็น ธรรม และ สามารถวัดผลได้ เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโตภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่าตนเองได้รับการสนับสนุน และมีโอกาสพัฒนาทักษะและมอบโอกาสในการ ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในกรณีที่เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้าง แรงจูงใจและความเชื่อมั่นในการคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

2. ในกระบวนการการมอบหมายงานควรให้พนักงานที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่นี้โดยตรงรวมถึง พนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่และ เป้าหมายของตน ที่งาน และ องค์กร และ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและชัดเจนเพื่อให้ พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทตนเอง ต่อความสำเร็จขององค์กร และสร้าง แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมกับองค์กร

3. องค์กรควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความภาคภูมิใจและคุณค่าร่วม ผ่านกิจกรรมที่ ทำให้ พนักงานรับรู้ถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานตนเองที่มีต่อความสำเร็จและความ ยั่งยืนขององค์กร เช่น การยกย่องเชิดชูผลงานในระดับทีมและองค์กร การจัดกิจกรรม เชื่อมโยงความสำเร็จขององค์กรกับบทบาท ของพนักงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันทาง จิตใจและกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรพิจารณาขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานในส่วนงานอื่น ๆ ของ องค์กรหรือองค์กรในกลุ่มธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของ คุณภาพชีวิตในการ ทำงานและการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงาน หรือองค์กรที่มีบริบทและวัฒนธรรมใน การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรดำเนินการเก็บข้อมูลในระยะเวลาที่ยาวขึ้นเพื่อให้สามารถ อด อิทธิพลของปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นเฉพาะช่วงเวลาและสามารถติดตามแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงของความ ผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการนำปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มาร่วมพิจารณาด้วย เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style), วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture), ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction), ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) หรือ การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)

เอกสารอ้างอิง

- แก้วตา ศรีศักดิ์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ชนกชนม์ อินทเขตต์ และพรภัส สุวรรณรัตน์. (2567). ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงประกอบการและความสามารถเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 29(3), 1-18.
- ณัฐภรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาวดี แวงวรรณ, และ นันทิชา หาสุหนที. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมดุริยางค์ทหารบก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 64-75.



- วิจัยกรุงศรี. (2566). *อุตสาหกรรมยานยนต์ไทย: โอกาสใหม่ในยุคยานยนต์ไฟฟ้า (EV)*. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). <https://www.krungsri.com/th/research>
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Herzberg, F. (1995). *The motivation to work*. Transaction Publishers.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.
- Mohammadhu, K. F. R., & Atham, G. I. M. I. (2018). The impact of quality of work life on organizational commitment with special reference to department of community-based corrections. *Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary*, 18(1), 20–29.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Selahattin, K., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship between quality of work life and work engagement. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 51, 123–129.
- Suhaimi, S. A., Seman, K., Shuhada, N. E., Kamarudin, N. B., Ramli, A. F., & Ramli, S. S. (2020). Teamwork, training and employee empowerment towards organizational commitment in multinational companies. In N. S. Othman, A. H. B. Jaaffar, N. H. B. Harun, S. B. Buniamin, N. E. A. B. Mohamad, I. B. M. Ali, N. H. B. A. Razali, & S. L. B. M. Hashim (Eds.), *Driving sustainability through business-technology synergy* (Vol. 100, pp. 755–764). European Proceedings of Social and Behavioural Sciences.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.*
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.
- Zarei, E., Ahmadi, F., Danshkohan, A., & Ramezankhani, A. (2016). The correlation between organizational commitment and the quality of working life among staff of Sarpolzahab health network. *Journal of Health Promotion Management*, 5(2), 61–69.