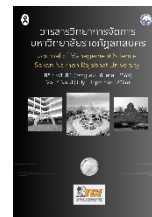




ISSN: 2774-0390 (Online)

วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU>
e-mail: jmssnru@gmail.com



ปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจพลังงาน
ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Transformational leadership, organizational commitment, and achievement
motivation affecting work performance of employees in the energy sector in
Bangkok and its vicinity

ฐิติกา อรุณโณ ^{1*}, อัณณิชา ธัญญะชัยรัตน์ ²
Thitika Arunno ^{1*}, Aannicha Thunyachairat ²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹ Master of Business Administration in Management, University of the Thai Chamber of Commerce

² Business School, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding author's e-mail: Thitika.arunno@gmail.com ^{1*}, aannicha_thu@utcc.ac.th ²

Received: April 11, 2026

Revised: May 12, 2026

Accepted: May 21, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจพลังงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยดังกล่าวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในกลุ่มธุรกิจพลังงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความผูกพันต่อองค์กร, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

This, aimed to examine the influence of transformational leadership, organizational commitment, and achievement motivation on performance of employees in the energy sector in Bangkok and its vicinity. This research employed a quantitative methodology. The sample consisted of 400 employees in the energy sector in Bangkok and its vicinity, selected via purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Multiple regression analysis was applied to test the hypotheses, with the statistical significance level set at .05. The results revealed that transformational leadership, organizational commitment, and achievement motivation had a statistically significant positive effect on employee performance at the .05 level, thereby supporting the proposed hypotheses.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment, achievement motivation, employee performance

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบัน ธุรกิจพลังงานมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีบทบาทในการกำหนดทิศทางถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และส่งเสริมการปรับตัวของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กรที่ช่วยเสริมสร้างความตั้งใจและความต่อเนื่องในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและผลประกอบการปฏิบัติงานของพนักงาน

แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (Bass & Avolio, 1993; Allen & Meyer, 1990; McClelland et al., 1953) แต่ส่วนใหญ่ยังศึกษาปัจจัยเหล่านี้แยกจากกัน จึงยังไม่สามารถชี้ชัดบทบาทของแต่ละปัจจัยต่อประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเกิดขึ้นร่วมกันได้ ขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมพลังงานของประเทศไทยกำลังเผชิญแรงกดดันจากนโยบายพลังงานสะอาด การลงทุนที่เพิ่มขึ้น และการแข่งขันที่รุนแรง (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน, 2568) ส่งผลให้องค์กรต้องควบคุมผลการดำเนินงานทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และต้นทุนให้มีประสิทธิภาพ (Petersen & Plowman, 1953) อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ความต่อเนื่องของงานลดลง รวมถึงการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประกอบกับการศึกษาที่มุ่งเน้นกลุ่มธุรกิจพลังงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมาณยังจำกัด ทำให้ผู้บริหารขาดข้อมูลสำหรับกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ผ่านมา ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจพลังงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ โดยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและพฤติกรรมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ การศึกษาของนพชัย ถิรทิศสกุล (2565) พบว่าปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจพลังงาน เช่น การ

จัดการเพื่อความเป็นเลิศและความสามารถขององค์กร มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานและความยั่งยืนของธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกัน การศึกษาของชนิกานต์ ชันธิกุล (2563) ซึ่งดำเนินการในบริบทของธุรกิจพลังงาน ไฟฟ้า พบว่าปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ($r = .580$) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการศึกษาในประเด็นดังกล่าวอยู่บ้าง แต่ยังไม่พบว่าการศึกษาที่บูรณาการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกันในบริบทของธุรกิจพลังงาน โดยเฉพาะใน พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยังมีจำกัด ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าจึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว เพื่อใช้เป็น ข้อมูลประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารบุคลากร และเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้าง ชีตความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในธุรกิจพลังงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจ พลังงานในจังหวัดกรุงเทพ และปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจ พลังงานในจังหวัดกรุงเทพ และปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ในจังหวัดกรุงเทพ และปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถส่งผลต่อความคิด ทศนคติ และพฤติกรรมของผู้ตาม โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ (นัยนา มุสิตัง, 2563) นอกจากนี้ ผู้นำลักษณะดังกล่าวยังสามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เกินกว่าที่คาดหวังไว้เดิม

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งมี ผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่ในองค์กร โดยประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน (Allen & Meyer, 1990) ความผูกพันดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับความจริงรักภักดี ความทุ่มเท ในการทำงาน และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (คิตา พัฒนาไพบุลย์กุล, 2564; ภักดี มะนะเวศ, 2563)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดย บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามในการพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นผลสำเร็จของงาน (McClelland et al., 1953) ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์ของงานอย่างมีนัยสำคัญ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุน ความสัมพันธ์ดังกล่าว เช่น การศึกษาของกรกริช กุสุมาลย์ และเพ็ญพิมล เสรีวัฒน์ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยดังกล่าวมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เพื่ออธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจพลังงานในกรุงเทพ และประเมินผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนถึงระดับความจงรักภักดีและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความทุ่มเท และคุณภาพของงาน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันภายในที่ส่งเสริมให้พนักงานมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายและพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังสนับสนุนว่าปัจจัยทั้งสามดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถเป็นตัวแปรสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรได้ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงนำปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ เพื่ออธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจพลังงานในกรุงเทพ และประเมินผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (นัยนา มุสดีง, 2563) ในขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงมักแสดงออกถึงความจงรักภักดี ความทุ่มเท และมีแนวโน้มในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ (Allen & Meyer, 1990; ศีตา พัฒนาไพบุลย์กุล, 2564; ภัคดี มะนะเวศ, 2563)

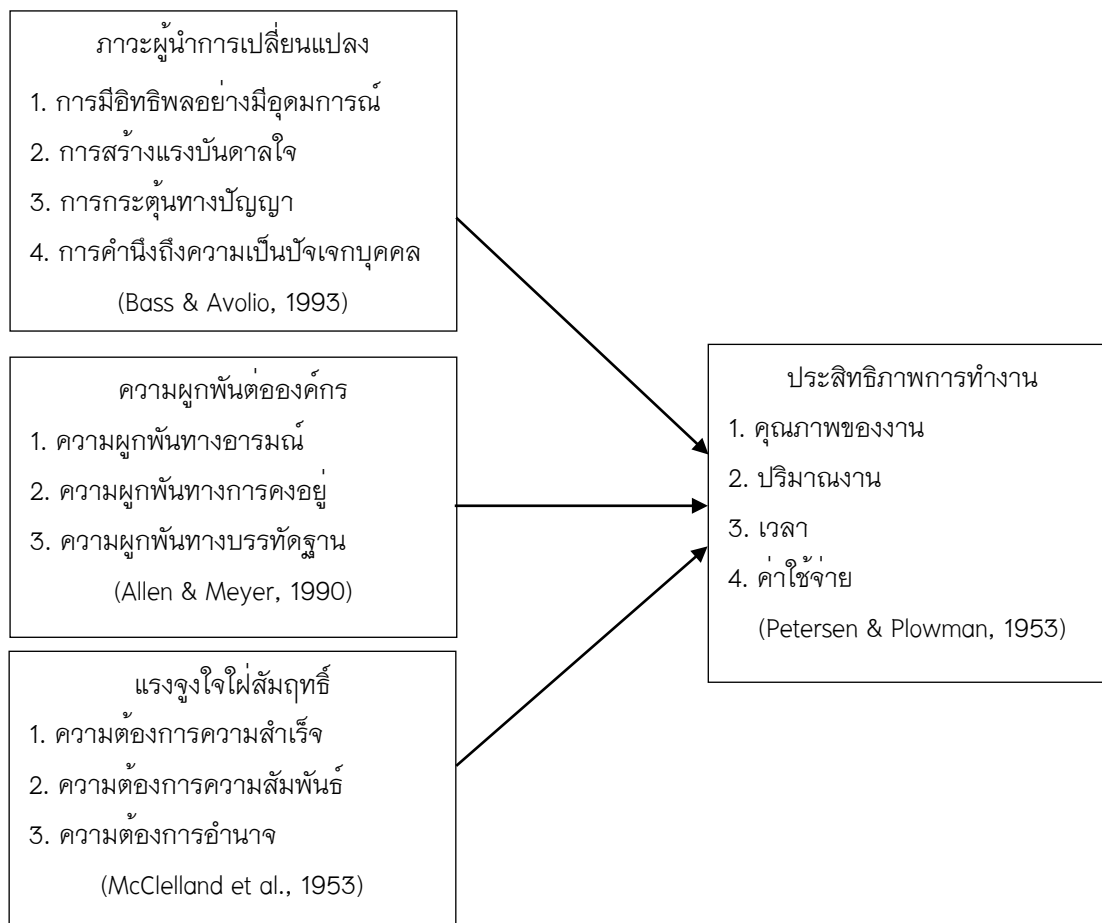
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายและพัฒนาผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง (McClelland et al., 1953) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกริช กุสุมาลย์ และเพ็ญพิมล เสรีวัฒน์ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยในระดับนานาชาติชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ (Khan et al., 2020) ขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (Eliyana et al., 2019) และแรงจูงใจในการทำงานยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาพร้อมกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Munawaroh et al., 2020) นอกจากนี้ งานวิจัยล่าสุดยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังคงมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมในบริบทองค์กรร่วมสมัย (Dahlana & Ramli, 2026)

จากการทบทวนวรรณกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยกำหนดทิศทางและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงาน ขณะที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้พนักงานมุ่งมั่นสู่เป้าหมายและพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงนำปัจจัยดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ เพื่ออธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจพลังงานในกรุงเทพมหานคร และประเมินผล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจพลังงานในจังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑล วิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจพลังงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน เนื่องจากไม่มีฐานข้อมูลจำนวนพนักงานที่ชัดเจน จึงประมาณค่าเป็นประชากรขนาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 385 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงจำนวน 400 คน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทำงานเกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจพลังงาน ผ่านเครือข่ายการทำงาน และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรก จะเป็นคำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 ข้อ แล้วเริ่มด้วยส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 14 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 15 ข้อ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 12 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (rating scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .94–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ .5–1.0 (Rovinelli & Hambleton, 1977) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเท่ากับ .95 ความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .81 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เท่ากับ .90 และประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ .90 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($\alpha > 0.70$) (Cronbach, 1990)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจพลังงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2569 ถึง 6 มีนาคม 2569

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการเข้ารหัสและบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจพลังงานในจังหวัดกรุงเทพ และปริมณฑล โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานในจังหวัดกรุงเทพ และปริมณฑล ได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานในจังหวัดกรุงเทพ และปริมณฑล

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	162	40.5
หญิง	179	44.8

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศทางเลือก	54	13.5
ไม่ระบุ	5	1.3
รวม	400	100.0
อายุ		
20-29 ปี	112	28.0
30-39 ปี	166	41.5
40-49 ปี	89	22.3
49 ปีขึ้นไป	33	8.3
รวม	400	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	17.5
ปริญญาตรี	308	77.0
ปริญญาโท	22	5.5
รวม	400	100.0
ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้างชั่วคราว/สัญญารายปี	45	11.3
พนักงานประจำระดับปฏิบัติการ	305	76.3
พนักงานประจำระดับบริหาร (หัวหน้างาน/ผู้จัดการแผนก/ผู้จัดการฝ่าย)	50	12.5
ภาพรวม	400	100.0

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 และเป็นพนักงานประจำระดับปฏิบัติการ จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.06	.64	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.99	.66	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.11	.61	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.09	.62	มาก
ภาพรวม	4.10	.62	มาก

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.11 รองลงมาคือ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าเฉลี่ย 4.09 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าเฉลี่ย 4.06 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.99

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความผูกพันด้านอารมณ์	4.16	.53	มาก
ด้านความผูกพันทางการคงอยู่	4.13	.62	มาก
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.20	.60	มาก
ภาพรวม	4.19	.58	มาก

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.20 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านอารมณ์ ค่าเฉลี่ย 4.16 และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.13

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.06	.58	มาก
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.20	.56	มาก
ด้านความต้องการอำนาจ	4.22	.57	มากที่สุด
ภาพรวม	4.14	.56	มาก

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการอำนาจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.22 รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 4.20 และด้านความต้องการความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.06

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพงาน	4.22	.50	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.09	.58	มาก
ด้านเวลา	4.24	.52	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.25	.53	มากที่สุด
ภาพรวม	4.23	.53	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.25 รองลงมาคือ ด้านเวลา ค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ย 4.22 และด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.09

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม ธุรกิจพลังงานกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.936	.233		8.312	.000		
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X_{LEA})	.088	.040	.103	2.191	.029*	.907	1.103
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_{EMP})	.203	.046	.219	4.378	.000**	.803	1.246
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(X_{MOT})	.258	.048	.269	5.341	.000**	.787	1.270

R = .455, R² = .207, Adj. R² = .201, SEE. = .482, F = 34.455, Sig. = .000, Durbin = 1.755

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจพลังงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 20.7 (R² = .207) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิภาพการทำงานยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นที่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษา เช่น โครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทั้งสามยังคงมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังคงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = .269$, $p < .001$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = .219$, $p < .001$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = .103$, $p = .029$) ซึ่งแม้มีอิทธิพลในระดับต่ำกว่า แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ทั้งสามปัจจัยมีบทบาทในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับที่แตกต่างกัน

จากผลการตรวจสอบค่า Tolerance และ VIF พบว่า ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .787 – .907 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.103 – 1.270 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Tolerance > .10 และ VIF < 10) แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระ

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจพลังงานในกรุงเทพ และปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านผู้นำ พฤติกรรมองค์กร และแรงจูงใจภายใน มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริบทขององค์กรที่มีความซับซ้อนและต้องการความรับผิดชอบสูง

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า เฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เท่านั้นที่มีนัยสำคัญ ขณะที่ด้านอื่นไม่ปรากฏนัยสำคัญ โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับด้านการ

กระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สะท้อนว่าลักษณะงานในธุรกิจพลังงานที่เน้นมาตรฐานการทำงาน ความถูกต้องและเป้าหมายมากกว่าจึงทำให้ผู้นำมุ่งควบคุมงานมากกว่าสร้างแรงบันดาลใจ อีกทั้งแรงจูงใจของพนักงานอาจขึ้นอยู่กับผลตอบแทนและความมั่นคงในงานมากกว่า ส่งผลให้บทบาทผู้นำด้านนี้อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกริช กุสุมาลย์ และเพ็ญพิมล เสรีวัฒน์ (2567) และวริยา อริยกุลไชยศิลป์ (2565) ยังสนับสนุนโดยงานวิจัยของ Dahliana & Ramli (2026) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังคงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมในบริบทองค์กรร่วมสมัย โดยสรุปผลการศึกษานี้สะท้อนว่าในธุรกิจพลังงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทเด่นในมิติของความน่าเชื่อถือมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจ และประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่ถูกกำกับโดยลักษณะงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากไม่สอดคล้องกับลักษณะงานเฉพาะของธุรกิจพลังงาน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะความผูกพันด้านอารมณ์ ขณะที่ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นโดยรวม พบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านอารมณ์ และด้านการคงอยู่สะท้อนว่าพนักงานรับรู้ถึงหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่อองค์กรมาก แต่ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน อธิบายได้ว่าความผูกพันที่เกิดจากข้อผูกมัดหรือหน้าที่เป็นแรงจูงใจเชิงภายนอก ซึ่งไม่เพียงพอในการผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง แตกต่างจากความผูกพันด้านอารมณ์ที่เป็นแรงจูงใจภายในและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่ระบุว่าความผูกพันด้านอารมณ์เป็นมิติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของปฤษฎา ทิพย์สุวรรณ และคณะ (2566) รวมถึงสุวิตร วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล ท่งหว่า (2567) โดยสรุป ผลการศึกษานี้สะท้อนว่าความผูกพันต่อองค์กรในทางปฏิบัติไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกมิติ กล่าวคือ แม้พนักงานส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกผูกพันและต้องการเห็นองค์กรประสบความสำเร็จอยู่แล้ว แต่ความผูกพันในลักษณะดังกล่าวไม่ได้ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติงานโดยตรงในทุกด้าน ขณะที่ความผูกพันด้านอารมณ์ซึ่งสะท้อนความรู้สึกมีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กร เป็นมิติที่พบว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความต้องการความสำเร็จ ขณะที่ความต้องการด้านความสัมพันธ์และอำนาจไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ แม้ความต้องการอำนาจ และความสัมพันธ์ จะอยู่ในระดับสูงแต่ไม่ได้ส่งผลต่อผลงานโดยตรง อาจเนื่องจากพนักงานในธุรกิจพลังงานให้ความสำคัญกับการทำงานให้ถูกต้องตามมาตรฐานและหลีกเลี่ยงความผิดพลาดมากกว่าการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือการสร้างความสัมพันธ์ จึงทำให้แรงจูงใจด้านความสำเร็จ ซึ่งสะท้อนความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีบทบาทต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า และในทางปฏิบัติงานจริงพนักงานมักให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างถูกต้องมากกว่าการแสดงบทบาทด้านอำนาจหรือการสร้างความสัมพันธ์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland et al. (1953) งานวิจัยของอรุณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์ (2561) สุปรียญา คุ่มถนอม และทองพูน ศิริวงศ์ (2568) รวมถึงผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564)

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจพลังงานไม่ได้มีความสำคัญเท่ากันในทุกมิติ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่มีบทบาทเด่นที่สุด ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าเฉพาะความผูกพันด้านอารมณ์เท่านั้นที่ส่งผลอย่างชัดเจน ในส่วนของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง แม้จะมีอิทธิพลในภาพรวม แต่มีเพียงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในธุรกิจพลังงานให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือและการกำหนดทิศทางของผู้นำ มากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจหรือการกระตุ้นทางความคิด องค์ความรู้นี้แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของในบริษัทของธุรกิจพลังงานขับเคลื่อนโดยแรงจูงใจเชิงผลลัพธ์ ความผูกพันเชิงความรู้สึก และบทบาทผู้นำที่เน้นความน่าเชื่อถือเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยส่งเสริมให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และยึดมั่นในมาตรฐานการทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

1.2 องค์กรควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ดูแลพนักงานอย่างเหมาะสม และเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อกระตุ้นความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

1.3 องค์กรควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จ โดยกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีระบบติดตามผล และการให้รางวัลที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมุ่งสู่ผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานในธุรกิจพลังงานประเภทที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน เช่น พลังงานทดแทนหรือธุรกิจที่เน้นนวัตกรรม เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ผลการศึกษานี้พบว่ามีความสำคัญ

2.2 ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้มากยิ่งขึ้น เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร

2.3 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์พนักงานหรือหัวหน้างาน เพื่ออธิบายเหตุผลเชิงลึกกว่าทำไมความผูกพันด้านบรรทัดฐานและแรงจูงใจบางด้านแม้อยู่ในระดับสูง แต่ไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

2.4 ควรศึกษาความแตกต่างของพนักงานตามลักษณะงาน เช่น งานปฏิบัติการ งานควบคุมระบบ หรือระดับตำแหน่ง เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยด้านผู้นำ ความผูกพัน และแรงจูงใจมีบทบาทแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กรกริช กุสุมาลย์ และเพ็ญพิมล เสรีวัฒน์. (2567). อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 6(2), 139-152.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/271020>.

- ศิดา พัฒนาไพบูลย์กุล. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <https://hdl.handle.net/20.500.14740/36626>.
- ชนิกานต์ ชันธิกุล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. https://www.arts.kmutnb.ac.th/storage/file/thesis/2022_07_21_S-MIOP6208031856025.pdf.
- นพชัย ธีรทิตสกุล. (2565). *ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจพลังงานที่ส่งผลต่อความยั่งยืน: กรณีศึกษาธุรกิจพลังงานในประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Noppachai.Thri.pdf>.
- นัยนา มุสิดัง. (2563). *แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Naiyana.Mus.pdf>.
- ปฤษฎา ทิพย์สุวรรณ, ทองฟู ศิริวงศ์ และสมพล หุ่นหว้า. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *Journal of Modern Learning Development*, 8(12), 382–398. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/263656>.
- ภักดี มนะเวศ. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร. *วารสารปาริชาติ*, 33(1), 17–28. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/parichartjournal/article/view/196536>.
- ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(1), 216–231. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/248756>.
- วิริยา อริยกุลไชยศิลป์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสื่อสารองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน เป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอสไมล์กรุ๊ป*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/5690>.
- สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน. (2568). *แนวโน้มการใช้ไฟฟ้า ใน สถานการณ์พลังงานปี 2567 และแนวโน้มพลังงานปี 2568*. สำนักนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน. <https://www.eppo.go.th/wp-content/uploads/2026/04/stimulation2567forecast2568.pdf>.
- สุปริญญา คุ่มถนอม และทองฟู ศิริวงศ์. (2568). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 39(1), 157–171. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUStuthiparithatJournal/article/view/278449>.

- สุรวัตตร วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล พุ่มหว่า. (2567). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป จากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*, 9(8), 383–398.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/270337>.
- อรุณทิพย์ จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนธ์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(1), 83–99. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/BJBM/article/view/212716>.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed). John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed). HarperCollins.
- Dahlia, N. A., & Ramli, A. H. (2026). The influence of transformational leadership with the mediating role of work engagement and job satisfaction on employee performance. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(2), 422–440. <https://doi.org/10.56799/jceki.v5i2.12707>.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership toward employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- Khan, N. A., Khan, A. N., Soomro, M. A., & Khan, S. K. (2020). Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry. *Asia Pacific Management Review*, 25(4), 216–225. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.05.001>.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. McGraw-Hill.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. Appleton-Century-Crofts. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/11144-000>.
- Munawaroh, Suharto, & Subagja, I. K. (2020). Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28–35.
<https://ijbssrnet.com/index.php/ijbssr/article/view/28>.
- Petersen, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management* (3rd ed). Richard D. Irwin.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2, 49–60.
<https://eric.ed.gov/?id=ED121845>.