

บทบาทตัวแปรกำกับของแรงจูงใจของพนักงานต่อความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันในองค์การของพนักงาน
กรณีศึกษา องค์การแห่งหนึ่งที่อยู่ภายใต้แผนการฟื้นฟูกิจการ

The Moderating Role of Employee's Motivation on the Relationship of Adaptive Leadership on Employee's Efficient and Organizational Commitment: A Case Study of an Organization under Rehabilitation Plan

Received:

Revised:

Accepted:

Chanita Sintoppant¹ and Thamarat Jangsiriwattana²

ชนิตา สินธพพันธุ์ และธรรมรัตน์ จังศิริวัฒนา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบบทบาทตัวแปรกำกับของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการโดยเก็บข้อมูลแบบแบ่งชั้นภูมิจากองค์การกรณีศึกษาจำนวน 372 ตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติแบบเส้นทางการถดถอยสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square: PLS) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป PLS-SEM 3.0 เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\beta = -0.24$; $p < 0.05$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ($\beta = 0.20$; $p < 0.05$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้สำคัญต่อองค์การที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการเป็นปัจจัยที่องค์การต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ องค์การที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำขององค์การในทุกภาคส่วนให้มีความพร้อมเพื่อเป็นต้นแบบและเป็นผู้นำให้กับพนักงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอันจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการร่วมฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ

¹ Graduate Students of Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University; Email: ausintoppant@gmail.com

² Lecturer, Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University; Email: thamarat.jan@kbu.ac.th

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบปรับตัว ประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ องค์กร
ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการ

ABSTRACT

The quantitative study aims to investigate the moderating role of employee's motivation in the relationship between adaptive leadership and work efficiency and organizational commitment of employees in organizations under an organizational rehabilitation plan. Stratified sampling was used to collect data from 372 respondents in the studied organization. Data was analyzed with PLS-SEM to test research hypothesis. The results of the research showed that adaptive leadership negatively affects work efficiency ($\beta = -0.24$; $p < 0.05$) and organizational commitment in organizations under the rehabilitation plan ($\beta = 0.20$; $p < 0.05$). However, in this study, the role of motivation did not influence the relationship between adaptive leadership and work efficiency and organizational commitment which may be occurred during organization was under the rehabilitation plan. Furthermore, the organizations that are under the rehabilitation plan must face a changing environment. Leadership is essential to building the work efficient. This study shows a negative effect of adaptive leaders on work efficiency and organizational commitment in the organizational that under rehabilitation. Thus, the organization should develop adaptive leadership at every level in the organization to enhance employees' efficiency and build employees' organizational commitment.

Key Word: Adaptive leadership, Work Effectiveness, Organizational Commitment, Motivation, Organization under rehabilitation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวความคิดเรื่องการฟื้นฟูองค์การเกิดขึ้นหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง (Kimberly, 1975) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขับเคลื่อนสังคม ซึ่ง Kimberly (1975) ระบุว่า แผนการฟื้นฟูกิจการเป็นกระบวนการที่สร้างกระบวนการและจัดระเบียบภายในองค์กรเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร Kimberly (1975) ให้คำจำกัดความของคำว่า ฟื้นฟูองค์การ (Rehabilitation) ว่าเป็นองค์การที่มุ่งเน้นด้านกระบวนการและประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีการควบคุมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สอดคล้องกับลักษณะทางธุรกิจที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างผลผลิตให้กับองค์กรนั้น กระบวนการในการฟื้นฟูองค์การจึงมีวัตถุประสงค์หลักสองประการได้แก่ (ก) แก้ปัญหา

กระบวนการทำงานภายในองค์กร และ (ข) ตอบสนองความต้องการของสังคม ซึ่งภายหลังได้นำคำว่า ฟันฟูกิจการมาใช้กับองค์การธุรกิจที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ

เพื่อให้การดำเนินธุรกิจกลับเข้าสู่สภาวะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder) แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่อยู่ภายใต้แผนฟันฟูกิจการองค์การเผชิญกับข้อจำกัดด้านสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปัจจุบันในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เนื่องจากการไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้เช่นในสภาวะปกติ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ประสบปัญหาทางการเงินจนทำให้ไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ทำให้เกิดการผิวนัดชำระหนี้กับคู่สัญญาหรือเจ้าหนี้ ซึ่งอาจทำให้ องค์กรที่ประสบปัญหาดังกล่าวอาจจะถูกฟ้องบังคับคดีในทางกฎหมาย ซึ่งทำให้ศาลยุติธรรมมีคำสั่งให้องค์การนั้นเข้าสู่กระบวนการฟันฟูกิจการ (กระทรวงยุติธรรม, 2563) เมื่อองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาซึ่งต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและการวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อฟื้นฟูสถานะขององค์กรให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ (Mikusová & Horváthová, 2019) องค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการการฟันฟูกิจการอันเนื่องจากความล้มเหลว ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตามมีรายงานวิจัยพบว่าบทบาทภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรในระหว่างกระบวนการฟันฟู (Kaul, Shah & El-Serag, 2020 ; Gurr, 2017 ; Sofarelli & Brown, 1998)

Randal and Coakley (2006) ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบปรับตัวส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบปรับตัวยังสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายในองค์กร (Allozi et al, 2002) นอกเหนือจากนั้น Dysvik & Kuvaas (2010) ได้พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีบทบาทต่อผลงานของพนักงาน กล่าวโดยสรุปได้ว่าในภาวะที่องค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อสร้างให้เกิดผลงาน ภาวะผู้นำแบบปรับตัวมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอาจสร้างความเปลี่ยนแปลงของความสัมพันธ์ต่าง ๆ นั้นได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบปรับตัวพบว่าในปัจจุบันงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับตัวยังจำกัดวงอยู่ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานสถานศึกษา (Julsuwan, 2020 ; Saisorn, Klaijumlang & Samswang, 2020) และไม่ปรากฏว่าได้มีการศึกษาในบริบทขององค์กรที่อยู่ในกระบวนการฟันฟูกิจการซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ภาวะผู้นำควรจะมีความชัดเจน จากข้อเท็จจริงดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรภายใต้แผนฟันฟูกิจการองค์การ โดย

มีอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ โดยเลือกศึกษาองค์การแห่งหนึ่งที่อยู่ระหว่างการฟื้นฟูกิจการที่ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านโครงสร้างการบริหารองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อรักษาสภาพคล่อง เพิ่มรายได้และลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เพื่อให้้องค์การกลับมามีผลกำไรและสามารถกลับคืนสู่สภาวะปกติ

นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำแบบปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งมีลักษณะของการมองภาพรวม การระบุปัญหา การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การยึดมั่นเป้าหมาย การผลักดันงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงานตามที่กำหนด เวลาในการทำงาน และมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาทางการพูด ความคิด พฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ตลอดจนปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความต้องการ ความอยาก ความปรารถนาที่ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการองค์กร

องค์กรภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการองค์กร หมายถึง องค์กรที่อยู่ระหว่างการฟื้นฟูกิจการโดยคำสั่งศาล มีการปรับโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน และแผนธุรกิจ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำแบบปรับตัว รูปแบบภาวะผู้นำแบบปรับตัว ถูกพัฒนาและนำเสนอโดย Heifetz & Laurie (1994) โดยได้นำเสนอองค์ประกอบหรือคุณสมบัติ 6 ด้านของผู้นำแบบปรับตัว ประกอบด้วย (1) ความสามารถมองเห็นรูปแบบ และบริบทของสถานการณ์ เพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างสรรค์ (2) ความสามารถในการระบุปัญหาความท้าทายที่องค์กรกำลังเผชิญ (3) ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงาน (4) ความสามารถในการรวบรวมผู้เกี่ยวข้องเพื่อเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการพูดคุย ตั้งคำถาม และกระจายประเด็นการแก้ปัญหาให้ผู้เกี่ยวข้อง (5) ความสามารถในการสนับสนุนให้ผู้ตามกับเผชิญกับปัญหา และกระจายอำนาจการตัดสินใจ และภาวะ

รับผิดชอบให้ผู้ตาม และ (6)ความสงสัยใคร่รู้ และมีความพยายามในการรับฟังข้อคับข้องใจ คำถามและความคิดเห็นของผู้ตาม และต้องตระหนักว่าเสียงของผู้ตามมีประโยชน์ต่อองค์กร

ภาวะผู้นำแบบปรับตัวส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (Randal & Coakley, 2006) และพัฒนาให้เกิดการปรับการบริหารจัดการภายในหน่วยงานต่างๆ ในภาวะวิกฤติ โดยสร้างให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร และระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายนอกองค์กร รวมถึงการสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนในการบริหารจัดการภายในองค์กร (Baravaglia et al., 2020) ภาวะผู้นำแบบปรับตัวสามารถที่ให้ความชัดเจนในการบริหารจัดการ การจัดการบริหารข้อมูล พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้กับองค์กรในช่วงวิกฤติได้ (Santra & Alat, 2021) ภาวะผู้นำแบบปรับตัวนี้แสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตามสร้างให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี (Northouse, 2016) ซึ่งผลการศึกษาของ Nebiyu & Kassah (2021) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบปรับตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนี้ (1) คุณภาพของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติต้องมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่า มีความพึงพอใจ มีความรวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ (2) ปริมาณ หมายถึง จำนวนงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามความคาดหวังและเป้าหมายขององค์กร มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ มีการกำหนดระยะเวลาหรือการวางแผนจัดการเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามที่กำหนดไว้ (3) เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของงานที่กำหนด มีการพัฒนาวิธีการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน มีการส่งมอบงานตรงตามเวลาที่กำหนด (4) ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานทั้งในด้านวัสดุ บุคคล เทคโนโลยี และเงิน ให้มีความคุ้มค่า สูญเสียน้อยที่สุด และได้ผลกำไรมากที่สุด (Peterson & Plowman, 1989)

มีงานวิจัยที่สนับสนุนให้เห็นว่าภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร (e.g., Erkutlu, 2007; Shiva & Suar, 2012) การศึกษาของ Johansen (1990) แสดงให้เห็นบทบาทที่สำคัญของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ในขณะที่การศึกษาของ Raibul et al (2022) แสดงให้เห็นบทบาทของผู้นำแบบผู้ให้บริการในการสร้างผลงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ถึงแม้ว่า Northouse (2016) และ Nebiyu & Kassah (2021) ได้นำเสนอบทบาทของภาวะผู้นำแบบปรับตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร อย่างไรก็ตามยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จะสนับสนุนบทบาทภาวะผู้นำแบบปรับตัวต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมภาวะความเป็นผู้นำแบบปรับตัว (Yuki

& Mahsud, 2010) ซึ่งงานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาเพื่อเพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับอิทธิพลของผู้นำแบบปรับตัวในองค์การที่มีอยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการอันมีลักษณะที่มีการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งภายในและภายนอก

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การสามารถแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) ด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก ความผูกพันถึงการเป็นสมาชิกในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร โดยปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความผูกพันในด้านความรู้สึกจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ตลอดจนความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์การ (2) ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง การคงอยู่ในองค์กร และการรับรู้ของพนักงานถึงผลประโยชน์ที่ต้องเสียไปหากออกจากองค์กร มีปัจจัยที่สำคัญในการก่อให้เกิดความผูกพันด้านนี้ อาทิ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนความพึงพอใจในอาชีพ (3) ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกถึงพันธะผูกพันที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ความรู้สึกถึงความผูกพันและความจงรักภักดีเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Allen & Meyer, 1990)

การศึกษาของ Cohen (1992) พบว่า มีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ (1) ปัจจัยของทีม (2) ปัจจัยระดับองค์การ และ (3) ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งในภาวะผู้นำเป็นปัจจัยระดับองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยสนับสนุนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อปัจจัยทางจิตวิทยาของพนักงาน เช่น ความผูกพันในงาน (Jangsiriwattana, 2019) ความผูกพันต่อองค์การ (Allozi et al, 2022) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยซึ่งเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการภายในองค์การ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ต้องการทดสอบบทบาทภาวะผู้นำแบบปรับตัวต่อผลลัพธ์ต่างๆขององค์การ เช่น ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่องค์การอยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการทางธุรกิจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) ศึกษาความสัมพันธ์และทัศนคติของพนักงานที่มีต่องาน โดยเห็นว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจจะเป็นปัจจัยภายในที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยภายนอกที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาทิ นโยบายบริษัท ความมั่นคงในงาน

งานวิจัยของ Dysvik & Kuvaas (2010) ได้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสามารถในการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองกับผลการทำงาน ในขณะที่การศึกษาของ

Trepanier et al (2020) ได้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสรรทรัพยากรในการทำงานขององค์กรกับภาวะหมดไฟของพนักงาน นอกเหนือจากนั้น การศึกษาเรื่องแรงจูงใจยังมีให้เห็นในบริบทต่างๆ เช่น ในบริบทของการศึกษา เป็นต้น ซึ่งในการศึกษานี้ ต้องการจะทดสอบว่าในบริบทขององค์กรที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดทางสิ่งแวดล้อม เช่น การบริหารจัดการ การจัดสรรทรัพยากร ขององค์กรที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือไม่

จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อการวิจัยได้ดังนี้

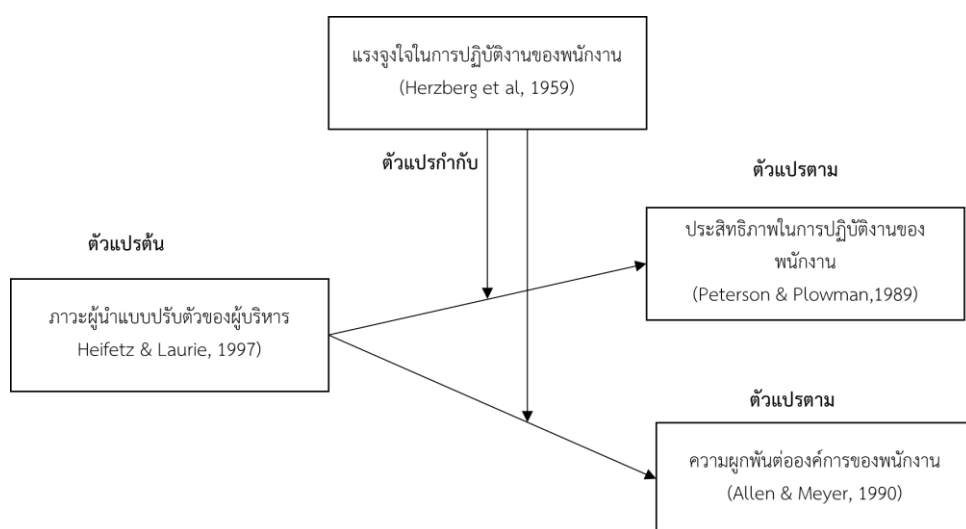
สมมติฐานที่ 1: ภาวะผู้นำแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2: ภาวะผู้นำแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

(1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลจากองค์การที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการ ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 11,317 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่ม (Probability Sampling) ด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 จะได้จำนวนประชากรที่ต้องศึกษาจำนวน 370 คน จากนั้นคำนวณโดยการสุ่มตัวอย่างประชากรด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จาก 30 หน่วยงานในองค์การ ผลลัพธ์จะได้จำนวนประชากร จำนวน 372 คน

(2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมี 5 ส่วนดังนี้ (ก) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข) สอบถามระดับการรับรู้ภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหาร จำนวน 12 ข้อ ดัดแปลงจาก Northouse (2016) (ค) สอบถามระดับการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 8 ข้อ ดัดแปลงจาก U-thum (2016) (ง) สอบถามระดับการรับรู้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำนวน 6 ข้อ ดัดแปลงจาก Jakranukul (2017) และ (จ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 10 ข้อ ดัดแปลงจาก Urai (2016)

(3) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence – IOC) โดยปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 30 คน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ใช้เกณฑ์ยอมรับที่ 0.6 ขึ้นไป (Hair Jr. et al, 2019)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์สมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Method: PLS) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบหลายตัวแปรในการสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรสังเกตได้(ภาวะผู้นำ) กับตัวแปรแฝง (ประสิทธิภาพในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์การ) โดยมีตัวแปรกำกับ (แรงจูงใจในการทำงาน) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Smart PLS 3.0 โดยพิจารณาจากค่าดัชนีต่างๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์โมเดลการวัด

1.1 การประเมินความเชื่อมั่นของตัวแปรโดยการคำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings; λ) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Hair et al., 2014)

1.2 การประเมินความสอดคล้องภายในของตัวแปรสังเกตได้ (Internal Consistency) โดยการคำนวณค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (Composite Reliability; CR) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.6 (Hair Jr. et al, 2019)

1.3 การประเมินความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) โดยการคำนวณค่าความแปรปรวนเฉลี่ยขององค์ประกอบที่สกัดได้ (Average Variance Extracted; AVE) ซึ่งควรมีค่าอย่างน้อย 0.50 (Hair Jr. et al, 2019)

1.4 การประเมินความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) เพื่อแสดงว่าตัวแปรในแต่ละโมเดลการวัดสามารถวัดองค์ประกอบได้เฉพาะโมเดลการวัดของตัวเอง พิจารณาจากค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยขององค์ประกอบที่สกัดได้ ($\sqrt{AVE}$) ควรมีค่าสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและน้อยกว่า 0.90 (Hair Jr. et al, 2019) (ดังแสดงในตารางที่ 2)

2. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

2.1 การวิเคราะห์คุณภาพรวมของโมเดล วัดจากค่าการทำนายความแม่นยำของรูปแบบเส้นทาง (Cross-Validated Redundancy; Q^2) ซึ่งควรมีค่ามากกว่าศูนย์ และวัดค่าขนาดของผลกระทบ (Effect size; f^2) โดยค่า 0.03, 0.06, 0.09, 0.17 แสดงถึงคุณภาพการวัดตัวแปรทำนายในระดับ ต่ำ กลาง และสูง ตามลำดับ (Khalilazdeh & Tasci, 2010)

2.2 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ด้วยการ Bootstrapping ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (Path Coefficient; β) ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการสำรวจลักษณะทางประชากรศาสตร์

จากข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานขององค์การแห่งหนึ่งที่อยู่ระหว่างการฟื้นฟูกิจการ จำนวน 372 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 เป็นเพศชายจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ส่วนกลุ่มที่อายุ 21-30 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 สถานภาพ ส่วนใหญ่ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 210 คน คิดเป็น ร้อยละ 56.5 รองลงมา คือ โสด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับ อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 มีรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 หรือน้อยกว่า ต่อเดือน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมา มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป ต่อเดือน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และในจำนวนใกล้เคียงกัน คือ รายได้ 40,001-50,000 บาทต่อเดือน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน ส่วนใหญ่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมา 16-20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด และสมการโครงสร้าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยต้องมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ที่ 0.4 (Hair Jr. et al, 2019, p. 153) โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์จะถูกตัดออก (B4, C3, C4) ดังนั้นค่าน้ำหนักที่ได้ อยู่ระหว่าง 0.50-0.91 ค่าอัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha; α) มีค่าระหว่าง 0.82 – 0.97 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ 0.70 เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (Composite Reliability; CR) พบว่าแต่ละองค์ประกอบมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 โดยมีค่าระหว่าง 0.86 – 0.97 ขณะเดียวกันการประเมินความตรงเชิงเหมือน โดยคำนวณจากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนขององค์ประกอบที่วัดได้ (Average Variance Extracted; AVE) พบว่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 โดยมีค่าระหว่าง 0.50 – 0.74 สามารถสะท้อนว่าตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมีคุณภาพและสามารถอธิบายรูปแบบการวัดในองค์ประกอบของตนได้เป็นอย่างดี ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าน้ำหนักตัวแปร ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ และความตรงเชิงเหมือน

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	λ	t-statistic	α	CR	R ²	Q ²	AVE
Adaptive leadership	A1	3.05	0.97	0.84	35.07	0.97	0.97	-	-	0.74
	A2	3.02	0.93	0.89	63.38					
	A3	3.01	0.96	0.86	56.19					
	A4	2.81	0.98	0.86	60.02					
	A5	2.88	0.97	0.89	70.78					
	A6	2.81	1.03	0.91	104.01					
	A7	2.97	0.98	0.87	64.38					
	A8	3.11	1.01	0.82	32.92					
	A9	2.69	0.96	0.86	57.36					
	A10	2.88	0.95	0.88	57.61					
	A11	3.02	0.89	0.85	44.02					

	A12	2.72	0.95	0.74	16.81					
Work Effectiveness	B1	3.69	0.73	0.59	11.06					
	B2	3.89	0.82	0.75	30.21					
	B3	4.08	0.59	0.75	27.90					
	B4*	3.19	0.80	0.24*	3.08					
	B5	4.25	0.62	0.76	22.64	0.81	0.84	0.42	0.21	0.50
	B6	4.02	0.67	0.73	22.52					
	B7	4.18	0.76	0.71	20.56					
	B8	4.12	0.77	0.70	20.82					
Organizational Commitment	C1	4.00	0.79	0.81	34.42					
	C2	4.44	0.66	0.70	19.15					
	C3*	3.06	1.21	-0.46*	6.92					
	C4*	3.78	0.96	0.24*	3.06	0.82	0.84	0.42	0.26	0.64
	C5	3.99	0.91	0.81	30.73					
	C6	3.85	0.89	0.85	55.04					
Work Motivation	D1	4.27	0.61	0.50	11.33					
	D2	3.63	0.83	0.57	12.98					
	D3	3.99	0.67	0.62	15.45					
	D4	3.80	0.82	0.72	23.03					
	D5	3.42	0.88	0.67	15.70					
	D6	3.77	0.71	0.77	28.76	0.86	0.86	-	-	0.50
	D7	3.42	0.87	0.77	26.04					
	D8	3.46	0.91	0.67	15.60					
	D9	3.81	0.75	0.77	29.34					
	D10	3.44	0.89	0.76	25.57					

* ตัวแปรที่ถูกตัดออกเนื่องจากน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.4

หมายเหตุ Adaptive leadership = ภาวะผู้นำแบบปรับตัว, Work effectiveness = ประสิทธิภาพในการทำงาน, Organizational commitment = ความผูกพันต่อองค์กร, Work motivation = แรงจูงใจในการทำงาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบระหว่างค่ารากที่สองของความแปรปรวนเฉลี่ย ($\sqrt{AVE}$) และค่าสหสัมพันธ์

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปร	Correlation Matrix			
	1	2	3	4
1. Adaptive leadership	(.86)			
2. Work effectiveness	.14**	(.71)		
3. Organizational commitment	.24**	.45**	(.80)	
4. Work motivation	.31**	.54**	.55**	(.71)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บคือค่า ($\sqrt{AVE}$)

Adaptive leadership = ภาวะผู้นำแบบปรับตัว, Work effectiveness = ประสิทธิภาพในการทำงาน, Organizational commitment = ความผูกพันต่อองค์กร, Work motivation = แรงจูงใจในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน

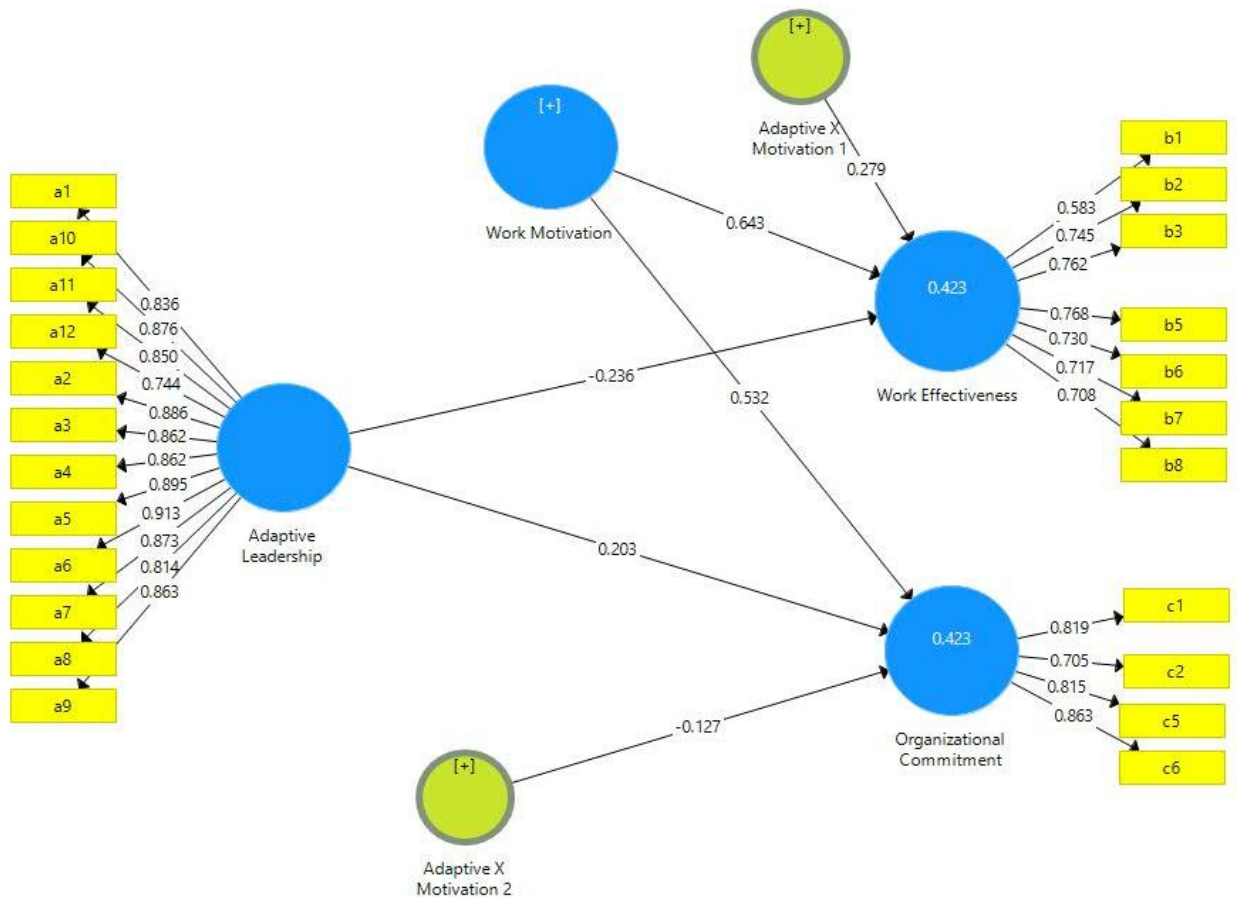
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับตัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($\beta = -0.24$, $t = 3.76$) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำแบบปรับตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ ($\beta = 0.20$, $t = 13.45$) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการทำงาน ($\beta = 0.28$, $t = 1.40$) และผลจากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับตัวและความผูกพันต่อองค์กร ดังสรุปในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Path	β	S.D.	t-stat	p-value	F^2	ผลการทดสอบ
H1	Adaptive leadership → Work Effectiveness	-0.24	0.05	3.76	0.00	0.09	ยอมรับ
H2	Adaptive leadership → Organizational commitment	0.20	0.04	13.45	0.00	0.06	ยอมรับ
H3	Adaptive leadership X Work motivation → Work effectiveness	0.28	0.19	1.40	0.16	0.17	ปฏิเสธ
H4	Adaptive leadership X Work motivation → Organizational commitment	-0.13	0.12	1.05	0.29	0.03	ปฏิเสธ

หมายเหตุ Adaptive leadership = ภาวะผู้นำแบบปรับตัว, Work effectiveness = ประสิทธิภาพในการทำงาน, Organizational commitment = ความผูกพันต่อองค์กร, Work motivation = แรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 42.3 และทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 42.3 อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ภาวะผู้นำแบบปรับตัว) กับตัวแปรตามทั้งสองตัว (ประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน แสดงอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบปรับตัวต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยกำกับ

สรุปและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการทางธุรกิจ โดยมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ ผลจากการทดสอบสมมติฐานสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบปรับตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 42.3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Erkutlu (2007), Shiva & Suar (2012), Johansen (1990), Northouse (2016), Nebiyu & Kassah (2021) และ Raibul et al (2022) การศึกษานี้ได้ยืนยันว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบปรับตัว (Heifetz & Laurie, 1994) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าขณะที่องค์กรอยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการทาง

ธุรกิจนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจะดีกว่าพนักงานรับรู้ภาวะผู้นำของตนสามารถสร้างให้เกิดการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นอิทธิพลด้านลบของผู้นำแบบปรับตัวต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะเกิดจากภาวะความกดดันที่เกิดขึ้นทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรอันเนื่องจากองค์การประสบกับปัญหาที่กำลังอยู่ในแผนการบริหารฟื้นฟูทางธุรกิจ ผู้นำจึงมีความคาดหวังต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากกว่าในภาวะการณ์ปกติ ดังนั้นองค์กรจึงต้องดำเนินนโยบายอย่างเข้มงวดเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Caringal-Go et al., 2021) อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำแบบปรับตัวยังคงส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษานี้พบว่าภาวะผู้นำแบบปรับตัวมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 42.3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jangsiriwattana (2019) และ Allozi et al (2022) แสดงให้เห็นว่าในสถานการณ์ของเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการ ภาวะผู้นำแบบปรับตัวเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์อื่นๆ เช่น การทำงานเป็นทีม เพราะภาวะผู้นำแบบปรับตัวสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรจะนำไปให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการช่วยกันสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

ผลการศึกษานี้พบว่าแรงจูงใจไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dysvik & Kuvaas (2010) และ Trepanier et al (2020) ที่นำเสนอบทบาทตัวแปรกำกับของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในสถานการณ์ที่องค์กรต้องอยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการ ทุกคนในองค์กรมีความกดดันในการทำงานทั้งจากภายใน อันได้แก่ นโยบายขององค์กร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยภายนอก เช่น ความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือ จากลูกค้าขององค์กร ดังนั้นแรงจูงใจที่มีอยู่มีสมารถที่จะสร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านกายภาพ (ประสิทธิภาพในการทำงาน) และทางด้านจิตใจ (ความผูกพันต่อองค์กร) ของพนักงานได้ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) ระบุว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตาม องค์การที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูควรต้องพิจารณาศึกษาว่าปัจจัยใดที่จะช่วยส่งเสริมหรือสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพราะผลการศึกษาระบุว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่น่าจะมีความสัมพันธ์ในการศึกษารั้งนี้ซึ่งอาจเป็นเพราะลักษณะเฉพาะขององค์กรที่ทฤษฎีสองปัจจัยอาจไม่ได้มีการกล่าวถึงมาก่อน ดังนั้นองค์กรใดที่จะประสบความสำเร็จได้ พนักงานในองค์กรต้องมีแรงจูงใจในการร่วมกันทำงานเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ (Sputra, 2021)

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษานี้พบว่าภาวะผู้นำแบบปรับตัวส่งผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การขององค์การที่กำลังอยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการทางธุรกิจ ดังนั้นภาวะผู้นำแบบปรับตัวสามารถที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ อันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์การเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาต่อไปในภายภาคหน้า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การจะทำให้พนักงานมีพลัง ความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การเพื่อฟันฝ่าอุปสรรค

2. อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้พบว่าภาวะผู้นำแบบปรับตัวส่งผลลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบปรับตัวในองค์การที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง ดังนั้นองค์การที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูควรพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในทางบวกต่อการทำงานของพนักงานซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การในขณะนี้

3. จากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การนี้ไม่ส่งผลใดๆต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับตัวและผลงาน อาจเป็นไปได้ว่าในสถานการณ์ที่องค์การอยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการทางธุรกิจองค์ประกอบด้านแรงจูงใจของพนักงานอาจจะแตกต่างจะองค์การในบริบทอื่น องค์การที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการทางธุรกิจควรพิจารณาว่าจะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานอย่างไร เพราะแรงจูงใจของพนักงานสื่อให้เห็นถึงองค์การที่ประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงยุติธรรม (2563) การแก้ไขปัญหาทางธุรกิจของลูกหนี้โดยการฟื้นฟูกิจการ สืบค้นจาก <https://www.led.go.th/brd/file/>

Allozi, A. I. Alshurideh, M., Alhamad, A. Q. & Al Kurdi, B. H. (2022). Impact of transformational leadership on the job satisfaction with the moderating role of organizational commitment: Case of UAE and Jordan manufacturing. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(s-2), 1-13. ISSN: 1939-6104-21. S2-001.

Caringal-Go, J. F., Teng-Calleja, M., Franco, E. P., Manaois, J. O., Zantua, R. M. S. (2021). Crisis leadership from the perspective of employees during COVID-19 pandemic. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(4), 630-643. Doi: 10.1108/LODJ-07-2020-0284

Dysvik, A., Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367-387. Doi: 10.1080/13594321003590630

Erkutu, H. (2007). The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness. *Journal of Management Development*, 27(7), 708-726. Doi: 10.1108/02621710810883616

Garavaglia, C., Sancino, A., & Trivellato, B. (2020). Italian mayors and the management of COVID-19: Adaptive leadership for organizing local governance. *Eurasian Geography and Economic*, 62(1), 76-92. Doi: 10.1080/15387216.2020.1845222

Hair Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Hamshire, UK: Cengage.

Jangsiriwattana, T. (2019). The relationship between transformational and transactional leadership: Employee perception of organizational performance and work engagement. *Journal of International Academy for Case Studies*, 25(3), 1-10. ISSN: 1532-5822-25-3.148

Johansen, B. P. (1990). Situational leadership: A review of the research. *Human Resource Development Quarterly*, 1(10), 73-85. Doi: 10.1002/hrdq.3920010109

Khalizadeh, J. & Tasci, A.D.A. (2010). Large sample size, significance level, and the effect size: Solutions to perils of using big data for academic research. *Tourism Management*, 62: 89-96.

Kimberly, J. R. (1975). Environmental constrains and organizational structure: A comparative analysis of rehabilitation organizations. *Administrative Science Quarterly*, 20(1), 1-9. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2392119>

Nebiyu, K. S., & Kassahun, T. (2021). The effects of adaptive leadership on organizational effectiveness at public higher education institutions of Ethiopia. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(s-2021), 141-159. Retrieved from <https://www.ijol.cikd.ea>

Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). London, UK: Sage

Rabiul, M. K., Patwary, A. K., & Panha, I. (2022). The role of servant leadership, self-efficacy, high performance work system, and work engagement in increasing service-oriented behavior. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(4), 504-526. Doi: 10.1080/19368623.2022.1990169

Randall, L. M., & Coakley, L. A. (2006). Applying adaptive leadership to successful change initiatives in academia. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(4), 325-335. Doi: 10.1108/01437730710752201

Santra, S., & Alat, P. (2021). Adaptive leadership of doctors during COVID-19. *Leadership in Health Service*, 35(2), 246-266. Doi: 101108/LHS-08-2021-0073

Shiva, M. S. A. M., & Suar, D. (2012). Transformational leadership, organizational culture, organizational effectiveness, and program outcomes in non-governmental organizations. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organization*, 23, 684-710. Doi: 10.1007/s11266-011-9230-4.

Suputra, F. (2021). Leadership, communication, and work motivation in determining the success of professional organizations. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(2), 59 – 70. ISSN: 2747-1985

Trepanier, S. G., Vallerand, R., Menard, J., & Peterson, C. (2020). Job resource and burnout: Work motivation as a moderator. *Stress & Health*, 36(4), 433-441. Doi: 10.1002/smi.2939

Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81-93. Doi: 10.1037/a0019835