

ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

วันที่รับบทความ	10/06/2567
วันที่แก้ไขบทความ	22/08/2567
วันที่ตอบรับบทความ	27/08/2567

อิสรา แก้วคุณอก^{1,*} กิตติยา ทิศนะบรรจง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 310 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีแบบแบ่งชั้น (Proportional stratified random sampling) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติประกอบด้วย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ การศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลกระทบในเชิงบวกของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ยังส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงาน

¹ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จังหวัดชลบุรี
อีเมล : Itsara.k@ku.th

¹ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จังหวัดชลบุรี

The Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Commitment Affecting the Job Performance of Employees in an Electronics Manufacturing Company Located in Amata City Industrial Estate, Chonburi Province

Received	10/06/2024
Revised	22/08/2024
Accepted	27/08/2024

Itsara Kaewcunok^{1,*} Kitiya Tassanabanjong¹

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the perception of transformational leadership, organizational commitment, and job performance, 2) to analyze the relationship between transformational leadership and organizational commitment, and 3) to analyze the impact of transformational leadership and organizational commitment on Job performance. The research sample consisted of 310 operational-level employees from an electronics company. The data was collected through a stratified questionnaire survey. Statistical analyses included frequency, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple linear regression. The study found that there was a positive correlation between transformational leadership and organizational commitment, as well as a positive impact of transformational leadership on employee performance. Additionally, organizational commitment positively influenced employee performance, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Transformational leadership; Organizational commitment; Performance

^{1,*} Industrial Management and Development Program, Kasetsart University Sriracha Campus, Chonburi Province
e-mail: Itsara.k@ku.th

¹ Industrial Management and Development Program, Kasetsart University Sriracha Campus, Chonburi Province

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังปรับตัวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลใหม่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและการมุ่งหวังสู่เศรษฐกิจที่มีความยั่งยืนและเติบโตต่อเนื่องผ่านความพึงพอใจของลูกค้า นำไปสู่การต้องการให้ธุรกิจปรับตัวเพื่อเติบโตอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม การผลิต โครงการที่รัฐบาลได้จัดตั้งขึ้น เช่น โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 โดยมุ่งเน้นการลงทุนในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเติบโตที่ยั่งยืนของเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีความยั่งยืน (สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2560) ภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายของกลุ่ม S-Curve ซึ่งถือเป็นเสาหลักสำคัญในภาคการส่งออกของประเทศไทยในปัจจุบัน ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่อันดับ 13 ของโลก จากข้อมูลในปี 2562 มีส่วนแบ่งตลาดร้อยละ 1.8 ของมูลค่าส่งออกอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมดของโลก (วิจัยกรุงศรี, 2566) โดยตัวชี้วัดค่าทางสถิติเช่น มูลค่าการส่งออกสินค้าในภาคอิเล็กทรอนิกส์ในปี 2566 มีแนวโน้มมูลค่าการส่งออกที่สูงถึง 40,873 ล้านบาทหรือร้อยละ 1.8 ของมูลค่าส่งออกสินค้าทั้งหมดของโลก (วิจัยกรุงศรี, 2566) ภาพรวมแนวโน้มอุตสาหกรรมไทยในระยะ 3 ปี ข้างหน้าจะพิจารณาครอบคลุมทั้งปัจจัยด้านความท้าทายและโอกาสที่สะท้อนความน่าสนใจ (Attractiveness) ในการทำธุรกิจของแต่ละอุตสาหกรรม

การบรรลุเป้าหมายในองค์กรต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ (Armstrong, 2014, p. 283) การจัดการเป้าหมายขององค์กรเพื่อทำให้ความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลสอดคล้องกัน และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร (ศุภวรรณ คงเสมา, สุภาษา บุญยงค์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565, น. 376) ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับขององค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Bass, 1999, p. 16) จากที่กล่าวมาผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญถึงความล้มเหลวและความสำเร็จขององค์กร โดยผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีประสิทธิภาพได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ผู้วิจัยจึงนำภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการศึกษา เพราะเป็นตัวแปรที่ได้รับความนิยมและความสนใจจากนักวิจัยและนักวิชาการอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน อ้างอิงจากบทความและงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ใช้ในงานวิจัยนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดวิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ทำการศึกษาในพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร ทำการศึกษาในพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ทำการศึกษาในพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ H1 ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ H2 ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ส่งผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ H3 ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาขอบเขตด้านประชากร โดยใช้พนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายการผลิต, ฝ่ายวางแผนการผลิต, ฝ่ายควบคุมวัสดุ, ฝ่ายวิศวกรรม, ฝ่ายควบคุมคุณภาพ และฝ่ายซ่อมบำรุง ของบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยมีพนักงานในฝ่ายปฏิบัติการรวมทั้งสิ้น 957 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลใน 2 รูปแบบ คือ การแจกแบบสอบถามระบบออนไลน์และแบบเอกสาร โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของตนมากที่สุด โดยลักษณะของแบบสอบถามนั้นเป็นมาตรวัดในการประมาณค่า ซึ่งอ้างอิงจากมาตราของลิเคิร์ต (Likert Scale) ที่แบ่งออกเป็น 5 ระดับ นำไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้

ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อนำไปใช้งานได้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561, น. 50) และด้านความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคการผลิต ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ด้วยวิธีครอนบาค (Cronbach's alpha) โดยใช้ข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (Tavakol M and Dennick R, 2011, p. 53) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับนี้มีค่าเท่ากับ 0.959 (ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง = 0.933, ความผูกพันต่อองค์กร = 0.917 และผลการปฏิบัติงาน = 0.912) ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่ชัด ใช้สูตรการคำนวณตามหลักวิธีการของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น. 47) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5 โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรคำนวณ เท่ากับ 282 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละฝ่ายของบริษัท โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การแจกแบบสอบถามมีทั้งรูปแบบออนไลน์และแบบเอกสาร โดยมีการเก็บเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ในแต่ละฝ่ายของบริษัทร้อยละ 10 เป็นจำนวน 310 คน ในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เทคนิคสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามและใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นเทคนิคสถิติในการหาขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Glass & Hopkins, 1984, p. 80) ส่วนการวิเคราะห์ผลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) สามารถคำนวณช่วงกว้างระหว่างขั้นตามแนวทางของ (Best, 1981, p. 82)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานเป็นเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 181 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.4 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 ช่วงอายุของการทำงานส่วนใหญ่เป็นเวลา 1-3 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 88.1 และแผนกการทำงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นแผนกฝ่ายการผลิต จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 82.9

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานจากความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น

ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	0.616	มากที่สุด
2. ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.20	0.545	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.19	0.702	มาก
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.17	0.663	มาก
รวม	4.20	0.579	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง อยู่ในค่าระดับที่มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) รองลงมาได้แก่ ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงการกระตุ้นให้กลุ่มหรือบุคคลใด ๆ มีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจในการดำเนินการหรือทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานจากความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้สึกรัก	4.07	0.757	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.97	0.763	มาก
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.91	0.720	มาก
รวม	3.98	0.692	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทผลิโตุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) รองลงมาจะเป็น ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) ลำดับข้อถัดไปคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แสดงออกมาในรูปแบบของความรู้สึกที่มีต่อองค์กร พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อรักษาผลประโยชน์และความยั่งยืนขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพและสร้างมูลค่าให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานจากความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิโตุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์	4.24	0.595	มากที่สุด
2. ผลการปฏิบัติงานตามการปรับตัวได้	4.18	0.580	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.17	0.565	มาก
รวม	4.19	0.535	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) รองลงมาจะเป็น ผลการปฏิบัติงานตามการปรับตัวได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) และลำดับสุดท้ายคือ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17) แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง มีผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างความสำเร็จและความเป็นที่ยอมรับของบุคคลและองค์กร

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อพิสูจน์ข้อสมมติฐานในการวิจัย การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติแบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการศึกษาหาภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ข้อสมมติฐาน H1 ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ดังแสดงได้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร (2-tailed)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงกับ ความผูกพันต่อองค์กร		ภาวะผู้นำ แบบสร้างการ เปลี่ยนแปลง	ความผูกพันต่อ องค์กร
1. ภาวะผู้นำแบบสร้างการ เปลี่ยนแปลง	Pearson Correlation	1	0.770**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	310	310
2. ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	0.770**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	310	310

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 (ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.770 ด้วย ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงาน ในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มากกว่า +0.70 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 คือ ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สมมติฐานที่ H2 ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ส่งผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยเป็นการใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ช่วยระบุว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังแสดงได้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงส่งผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value	F	p-value
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.422	0.167		8.512	0.000	93.747	0.000
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.2009	0.059	0.259	3.519	0.000		
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.021	0.062	0.024	0.331	0.741		
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.256	0.061	0.336	4.215	0.000		
4. ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.177	0.070	0.180	2.505	0.013		

$R = 0.743^a$, $R \text{ Square} = 0.551$, $\text{Adjusted } R \text{ Square} = 0.546$

Std. Error of the Estimate = 0.36073

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่า มีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงมีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้น ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 (ยอมรับ H2)

สมมติฐานที่ H3 ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ช่วยระบุว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังแสดงได้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value	F	p-value
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.780	0.113		15.760	0.000	159.153	0.000
1. ด้านความรู้สึกรัก	0.221	0.050	0.313	4.407	0.000		
2. ด้านการคงอยู่	0.150	0.054	0.214	2.768	0.006		
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.235	0.043	0.317	5.459	0.000		

R = 0.781^a, R Square = 0.609, Adjusted R Square = 0.606,

Std. Error of the Estimate = 0.33607

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$

จากตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่า มีระดับค่า (Sig.) = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม หรือปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้น ผลการวิจัย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 (ยอมรับ H3)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการทดสอบตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง กับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. พนักงานในระดับฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง มีพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ในช่วงอายุ 20-30 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี พนักงานมีวุฒิการศึกษามากกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนมาก

2. การรับรู้ระดับภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานมีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกฤษฎี ขวัญเมือง (2559, น. 75) กล่าวคือ พนักงานมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ หัวหน้างานเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นทางปัญญา ตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556, น. 53) กล่าวคือ พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสุขในการทำงานองค์กรเพื่อความยั่งยืน และมีพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่มีคุณภาพและสร้างมูลค่าให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าอยู่ในระดับมาก

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร ทำการศึกษาในพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ไปเป็นตามทฤษฎีของ Avolio and Bass (1991, p. 60) ผู้นำที่มีลักษณะแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตามได้ ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต สร้างสภาพแวดล้อมที่เชื่อถือได้ และสนับสนุนการเติบโตทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพ ทฤษฎีนี้ถือเป็นที่ยอมรับในเรื่องของการที่ผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Pradhan and Pradhan (2015, p. 232) กล่าวคือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและเปลี่ยนแปลงมุมมองของพนักงานที่มีต่อการทำงานโดยการเชื่อมโยงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำเข้ากับเป้าหมายในวงกว้างของสังคมหรือองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานของตนเองมีคุณค่าและมีความหมายมากกว่าแค่การทำตามหน้าที่ ซึ่งความรู้สึกนี้จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ทำการศึกษาในพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ไปเป็นตามทฤษฎีของ Bass (1997, p. 26) ที่ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง เน้นที่การสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ตาม โดยผู้นำจะเชื่อมโยงงานของผู้ตามกับเป้าหมายขององค์กร และกระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุศักยภาพ

สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพล อุปฐานา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก (2559, น. 48) กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ให้คำแนะนำและสนับสนุน นำเสนอวิธีการใหม่ๆ และสร้างความรับผิดชอบให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

5. ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันต่อการคงอยู่ และความผูกพันตามบรรทัดฐานทางสังคม ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ไปเป็นตามทฤษฎีของ Meyer and Allen (1991, pp. 85) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นทฤษฎีใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ในด้านพฤติกรรมของพนักงานและการบริหารจัดการองค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก สามารถนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ โชตนะพันธ์, (2563, น. 66) กล่าวคือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีผลดีต่อทั้งตัวพนักงานเองและองค์กร โดยส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีพฤติกรรมเชิงบวก และเป็นสมาชิกที่ดี พัฒนาองค์กรสร้างความยั่งยืนในระยะยาวอีกด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานในการศึกษาพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาทั้ง 3 ด้าน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสถิติ เพื่อให้ทีมผู้บริหารขององค์กรนี้ หรือองค์กรอื่น ๆ ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่คล้ายคลึงกัน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนากลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสมบูรณ์และได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น ควรมีแนวทางวิธีการศึกษาใช้หลากหลายวิธีการวิจัยร่วมกัน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ละเอียดและมีความหมายมากขึ้น พิจารณาใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ อย่างละเอียดและแม่นยำ

บรรณานุกรม

- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- รัตนพล อุภูวนา, มาเรียม นะมิ และอัมพล ชูสนุก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทิสโก้จำกัด (มหาชน). วารสารปัญญาภิวัฒน์. 8 (พิเศษ), น. 39-51.
- วิจัยกรุงศรี. (2566). แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทย 2566 – 68. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/summary-outlook/industry-outlook-2023-2025>.
- วิฑูรย์ โชตนะพันธ์ (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล กรณีศึกษาการประปานครหลวง. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสากล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภวรรณ คงเสมา, สุภาษา บุญยงค์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). วัฒนธรรมองค์กร เงื่อนไขสำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน. วารสารศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่. 7 (12), น. 369-379.
- ศูนย์ข้อมูลเชิงลึกสำหรับอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2566). รายงานภาวะอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ประจำปี 2566. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://eiu.thaieei.com/Home/IndustryReportContent?OutlookID=189>.
- สุกฤษฎี ขวัญเมือง (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักโฆษกสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (2560). Thailand 4.0 ขับเคลื่อนอนาคตสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. วารสารไทยคู่ฟ้า. (33), น. 1-43.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- Avolio, B. J. & Bass, B. M. (1991). **The full range leadership development programs: Basic and advanced manuals**. Binghamton, NY: Bass, Avolio & Associates.
- Armstrong, M. (2014). **A handbook of human resource management practice**. (13th ed). London: Kogan Page.
- Bass, B. M. (1997). Personal selling and transactional transformational leadership. **Journal of Personal Selling & Sales Management**. 17 (3), pp. 19-28
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. **European journal of work and organizational psychology**. 8 (1), pp. 9-32.
- Best, J. L. (1981). The morphology of river channel confluences. Progress in **Physical Geography**. 5 (1), pp. 19-47.
- Glass, G. V. & Hopkins, K. D. (1984). **Statistical methods in education and psychology**. (2nd ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**. 1 (1), pp. 61-89.
- Pradhan, S. & Pradhan, R. K. (2015). An empirical investigation of relationships among transformational leadership, affective organizational commitment and contextual performance. **SAGE**. 19 (3), pp. 227-235.
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. **International journal of medical education**. 2, p. 53.