

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATION CULTURE AND WORK ENGAGEMENT ON JOB EFFICIENCY OF OPERATION STAFF IN AUTOMOTIVE AND AUTOMOTIVE PARTS INDUSTRY IN LAEM CHABANG INDUSTRIAL ESTATE IN CHON BURI PROVINCE

Montita Srinakorn¹, Jutamard Thaweepaiboonwong¹

¹ Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Si Racha Campus,
Chonburi 20130, Thailand

ABSTRACT

The objectives of this research were 1. To study the level of the transformational leadership, organization culture, work engagement and job efficiency 2. To analyze the causal relationship of transformational leadership, organization culture, work engagement and job efficiency. The sample used in this study was 318 operational staffs in automotive and automotive parts industry in Laem Chabang Industrial Estate in Chon Buri Province. The stratified random sampling was used for collecting data. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean and standard deviation. The structural equation modeling (SEM) was used to test the hypotheses. The results of this study revealed that the level of the transformational leadership, organization culture, work engagement and job efficiency was at high level. The causal relationship of was created consistently with the empirical data. According to the causal relationship, the transformational leadership and organization culture had effect on work engagement and job efficiency with statistical significance at the level of 0.05.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 21 February 2020

Accepted 29 March 2020

Available online

15 June 2020

Keyword:

Transformational
Leadership (ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง),
Organization Culture
(วัฒนธรรมองค์กร),
Work Engagement (ความ
ผูกพันยึดมั่นในงาน),
Job Efficiency
(ประสิทธิภาพการทำงาน)

*Author e-Mail address: muk.montita@hotmail.com, jutamard.t@ku.ac.th

ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันยึดมั่นในงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

มณฑิตา ศรีนคร¹, จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์¹

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, ชลบุรี 20230, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันยึดมั่นในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน 2.เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันยึดมั่นในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 318 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันยึดมั่นในงาน และประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันยึดมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานที่สั่งสมมานาน ประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆที่สำคัญ ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน ที่ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนและรูปแบบการทำธุรกิจให้ต่างไปจากเดิมและกระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้นมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีความรุนแรงที่เพิ่มขึ้นระหว่างมหาอำนาจทางเศรษฐกิจที่

สำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศซับซ้อนขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ซึ่งจะพบได้ว่าปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศและการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้สภาพแวดล้อมของการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันและที่จะเกิดในอนาคตเปลี่ยนไปจากเดิม โดยสภาพแวดล้อมดังกล่าวเป็นทั้งเงื่อนไขปัญหา และความท้าทาย ที่ประเทศไทยจะต้องเผชิญ

และหาแนวทางรองรับหรือแก้ไข ซึ่งถือเป็นโอกาสสำหรับการพัฒนาประเทศ หากประเทศไทยสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสเหล่านั้นได้ (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559) โดยสังคมของประเทศในปัจจุบันเริ่มมีการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากอุปกรณ์พกพา เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่และแท็บเล็ต เป็นต้น ทำให้การเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและมีความรวดเร็ว โดยส่งผลให้มีการเปิดกว้างทางความคิดและมีการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ได้อย่างเท่าเทียม (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559)

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งในด้านการผลิต การส่งออก การลงทุน การจ้างงานภายในประเทศคืออุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งประเทศไทยได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นฐานการผลิตระดับโลกของรถยนต์ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2556) โดยจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่มีนิคมอุตสาหกรรมมากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศและเป็นที่ยอมรับในฐานะเมืองอุตสาหกรรมของประเทศไทย อุตสาหกรรมที่สำคัญคือ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ “เขตเศรษฐกิจแหลมฉบัง” เพื่อเป็นศูนย์กลางพาณิชยกรรมอุตสาหกรรมเพื่อส่งออกการที่มีประชากรจากทั่วภูมิภาคของประเทศเดินทางเข้ามาใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง ซึ่งขณะนี้มีโรงงานอุตสาหกรรมประเภทยานยนต์ และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก เป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 41.66 ของจำนวนโรงงานทั้งหมดในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง (สำนักงาน

คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรขององค์การ (สมใจ ลักษณะ, 2548) โดยการจะทำให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพที่ดี ต้องให้ความสนใจไปที่ปัจจัยสำคัญขององค์การคือ ผู้นำขององค์การ โดยบทบาทหน้าที่ของผู้นำจะช่วยการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักและมีแรงจูงใจที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552) ซึ่งผู้นำจะต้องเตรียมผู้ตามให้พร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนช่วยในการแสดงความคิดและการตัดสินใจ อีกทั้งยังคอยช่วยประสานงานต่างๆ ไม่ให้เกิดปัญหาหรือขาดความต่อเนื่อง ถ้าปราศจากการผู้นำแล้วการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับเป้าหมายขององค์การก็จะขาดไป (สมยศ นาวิการ, 2544) ผู้นำจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถแสดงได้ว่าองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

สำหรับปัจจัยที่ทำให้้องค์การมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ยากคือ วัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นเปรียบเสมือนกรอบขององค์การที่ทุกคนในองค์การประพฤติปฏิบัติ จนกลายเป็นวิถีดำเนินชีวิตของทุกคนในองค์การ วัฒนธรรมจึงกำหนดทิศทางขององค์การ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อองค์การ วัฒนธรรมอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งซึ่งเป็นปัญหาต่อการพัฒนาขององค์การและเป็นผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ในการบริหารทรัพยากรขององค์การจะพบว่า พนักงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบอย่างมากต่อระบบการทำงานขององค์การ เพราะพนักงานเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถขาดได้ในกระบวนการผลิต หากเกิดปัญหาในการทำงานของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อองค์การโดยตรง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจึงทำให้องค์การต้องมีการปรับตัว โดยองค์การจะพยายามทำให้พนักงานเห็นถึงคุณค่าของงานและให้ความสำคัญกับการทำงาน องค์การจึงต้องมีการเชื่อมโยงพนักงานให้เข้ากับบทบาทในการทำงาน ให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้น ให้พนักงานมีความเต็มใจและรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน และทำให้งานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ เมื่อเกิดความผูกพันยึดมั่นในงานในองค์การแล้ว จะทำให้องค์การเต็มไปด้วยความสุขของพนักงาน เนื่องจากพนักงานจะทำงานด้วยอารมณ์และความรู้สึกทางบวกต่องาน สร้างงานของตนให้ได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานมีผลดำเนินงานที่ดี (Bakker and Demerouti, 2008) และพนักงานจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) การผูกพันยึดมั่นในงาน (Work Engagement) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) ของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลที่ทางเลือกสำหรับการพัฒนาและแก้ไขบางปัจจัยขององค์การที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ วัฒนธรรม ความผูกพันยึดมั่นในงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันยึดมั่นในงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันยึดมั่นในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันยึดมั่นในงาน
3. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันยึดมั่นในงาน
4. ความผูกพันยึดมั่นในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาที่ผ่านมาถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น การศึกษาในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของทิพวัลย์ พันธุ์จันทิก (2558) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และนุตริยา จิตตารมย์ (2557) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การศึกษาในกลุ่มผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางในบริษัทเอกชน

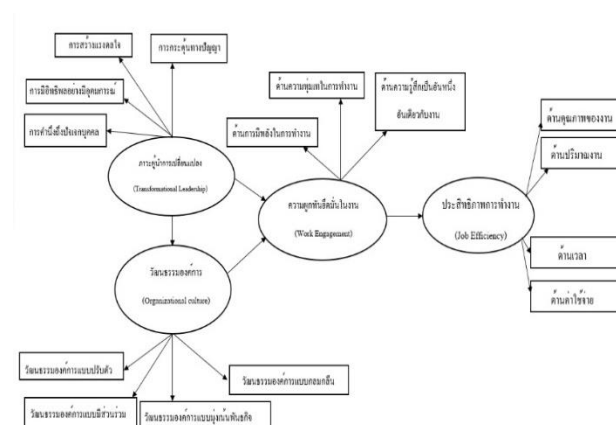
ของ สุรินทร์ ชูแก้ว (2556) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01

การศึกษาที่ผ่านมาถึงความสัมพันธ์ของ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันยึดมั่นใน
งาน ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล
เชิงบวกกับความผูกพันยึดมั่นในงาน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ เช่นการศึกษาในกลุ่มพนักงาน
สถาบันการเงินของ Bisnath (2001) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ Ariyani and
Hidayati (2018) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 การศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทผู้ผลิตสินค้า
บริโภคข้ามชาติในกรุงเทพมหานครของ ปัทมา เจริญพร
พรหม (2558) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01

การศึกษาที่ผ่านมาถึงความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันยึดมั่นในงาน ซึ่ง
พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับความ
ผูกพันยึดมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น
การศึกษาในกลุ่มพนักงานประจำของบริษัทแห่งหนึ่ง
ของ Naidoo and Martins (2014) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ Krog (2014) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การศึกษาที่ผ่านมาถึงความสัมพันธ์ความผูกพันยึดมั่นในงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งพบว่าความผูกพันยึดมั่นในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นการศึกษาในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของ Hanaysha (2015) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวม
ศึกษาค้นคว้า โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
การศึกษาตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994)
ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้านได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้น
ทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล วัฒนธรรม
องค์ศึกษาตามแนวคิดของ Denison, Haaland and
Goelzer (2004) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบ
ปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรม
องค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมองค์การแบบ
กลมกลืน ความผูกพันยึดมั่นในงานศึกษาตาม
แนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) ได้แก่
ด้านการมีพลังในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในกา
รทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน
และประสิทธิภาพการทำงานการศึกษาตามแนวคิด
ของ Peterson and Plowman (1962) ได้แก่ ด้าน
คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้าน
ค่าใช้จ่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ และชิ้นส่วนรถยนต์ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ของนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหิรา จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาบริษัทผู้ผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 10 แห่ง ซึ่งมีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 19,429 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วย (Kline, 2011) ซึ่งผู้วิจัยมีตัวแปรสังเกตจำนวน 15 ตัวแปร ทำให้คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ อย่างน้อยจำนวน 300 ตัวอย่าง จัดว่าเป็นสำหรับจำนวนที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ในการวิจัยครั้งนี้มีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 318 คน มีทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีความครอบคลุมตามเนื้อหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการ

สร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์การ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมองค์การแบบกลมกลืน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านความผูกพันยึดมั่นในงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีพลังในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความรู้สึกรักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2-5 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน เห็นด้วยมาก 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด 1 คะแนน

ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามที่นำมาใช้ในการสำรวจโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามด้วยการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าสอดคล้องในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551) สำหรับข้อที่ได้ต่ำกว่า 0.50 ได้ทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปทดสอบความเชื่อถือได้โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค ผลการทดสอบเครื่องมือแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่า IOC และค่า Cronbach's Alpha ของการทดสอบเครื่องมือ

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	IOC	Cronbach Alpha
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	5	0.50-1	.857
การสร้างแรงดลใจ	6	0.50-1	.761
การกระตุ้นทาง ปัญญา	5	0.50-1	.822
การคำนึงถึงปัจเจก บุคคล	6	0.50-1	.823
วัฒนธรรมองค์การ			
วัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัว	5	0.50-1	.873
วัฒนธรรมองค์การ แบบมีส่วนร่วม	5	0.50-1	.883
วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งเน้นพันธกิจ	5	0.50-1	.369*
วัฒนธรรมองค์การ แบบกลมกลืน	5	0.50-1	.757
ความผูกพันยึดมั่นในงาน			
ด้านการมีพลังใน การทำงาน	6	0.50-1	.751
ด้านความทุ่มเทใน การทำงาน	5	0.50-1	.925
ด้านความรู้สึกรักเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน กับงาน	6	0.50-1	.896
ประสิทธิภาพการทำงาน			
ด้านคุณภาพของ งาน	5	0.50-1	.338*
ด้านปริมาณงาน	4	0.50-1	.729
ด้านเวลา	5	0.50-1	.741
ด้านค่าใช้จ่าย	4	0.50-1	.796

หมายเหตุ * มีการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลด้านปฐมภูมิ (Primary Data) จะใช้วิธีแจกแบบสอบถามเชิงสำรวจ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

2. ข้อมูลด้านทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการค้นคว้าและศึกษาดำรงที่เกี่ยวข้อง วารสารทางวิชาการ บทความวิจัย บทความทางวิชาการ และฐานข้อมูลออนไลน์ จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันยึดมั่นในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้ 1.00–1.79 หมายถึงระดับน้อยที่สุด 1.80–2.59 หมายถึงระดับน้อย 2.60–3.39 หมายถึงระดับปานกลาง 3.40–4.19 หมายถึงระดับมาก และ 4.20–5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด สำหรับการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันยึดมั่นในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษา

ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.9 อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.9 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.1 จบ

การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.3 ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.9

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันยึดมั่นในงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ระดับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = .305) ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = .449) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = .441) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = .401) และด้านการสร้างแรงดลใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.89 (S.D. = .378) ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.09 (S.D. = .343) ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = .434) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = .480) วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = .470) และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.79 (S.D. = .402) ส่วนของความผูกพันยึดมั่นในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = .353) พนักงานมีความผูกพันยึดมั่นในงานส่วนใหญ่ในด้านความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D. = .396)

ด้านการมีพลังในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = .440) และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.16 (S.D. = .482) และสุดท้ายประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = .290) พนักงานมีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุดด้านปริมาณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D. = .024) และด้านค่าใช้จ่ายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D. = .026) ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.90 (S.D. = .021) และด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.79 (S.D. = .022)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันยึดมั่นในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ในการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตทุกตัวที่เป็นตัวแปรที่วัดได้ ดังตารางที่ 2 พบว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวกและมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้นข้อมูลจึงมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model: SEM)

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล

Factors	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X1	1										
X2	.319*	1									
X3	.222*	.509*	1								
X4	.129*	.474*	.610*	1							
X5	.073*	.208*	.394*	.423*	1						
X6	.064*	.213*	.383*	.422*	.514*	1					
X7	.070*	.202*	.403*	.422*	.479*	.594*	1				
X8	.141*	.266*	.268*	.338*	.317*	.425*	.336*	1			
X9	.147*	.219*	.337*	.246*	.224*	.352*	.385*	.159*	1		
X10	.082*	.220*	.268*	.194*	.118*	.278*	.306*	.182*	.495*	1	
X11	.030*	.315*	.369*	.315*	.270*	.488*	.374*	.282*	.463*	.477*	1
Mean	3.90	3.89	4.19	4.15	4.19	4.18	4.19	3.79	4.17	4.25	4.16
S.D.	0.40	0.37	0.44	0.44	0.43	0.47	0.48	0.40	0.44	0.39	0.48

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ 0.01

ผลการทดสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองสมมติฐาน (Goodness of Fit Test) พบว่าหลังการปรับโมเดล แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ .055 CMIN/df เท่ากับ 1.282 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.030 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) ได้แก่ NFI, IFI และ CFI เป็นไปตามเกณฑ์ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์
P value of Chi-square	≥ 0.05	0.55
CMIN/df	≥ 3	1.282
NFI	≥ 0.90	0.938
IFI	≥ 0.90	0.986
CFI	≥ 0.90	0.985
RMSEA	≤ 0.80	0.030

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด

ตัวแปร	Factor Loading	R ²
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.21	0.04
การสร้างแรงจูงใจ	0.61	0.37
การกระตุ้นทางปัญญา	0.80	0.64
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	0.77	0.59
วัฒนธรรมองค์การ		
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	0.65	0.42
วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วม	0.79	0.63
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งเน้นพันธกิจ	0.73	0.53
วัฒนธรรมองค์การแบบกลมกลืน	0.51	0.26
ความผูกพันยึดมั่นในงาน		
การมีพลังในการทำงาน	0.56	0.32
ความทุ่มเทในการทำงาน	0.53	0.28
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	0.78	0.61
ประสิทธิภาพการทำงาน		
คุณภาพของงาน	0.32	0.10
ปริมาณงาน	0.83	0.69
เวลา	0.49	0.24
ค่าใช้จ่าย	0.43	0.18

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐานของตัวแปรสังเกตทุกตัวเป็นตัวชี้วัดที่ดีของตัวแปรนั้นคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน 0.80-0.21 วัฒนธรรมองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน 0.89-0.51 ความผูกพันยึดมั่นในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน 0.53-0.78 ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน 0.32-0.83

จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ .662 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .662 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันยึดมั่นในงานเท่ากับ .365 มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .277 และมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .642 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ .457 และมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .457 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันยึดมั่นในงานเท่ากับ .419 และมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .419 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ .298 ความผูกพันยึดมั่นในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ .712 มีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .298 และมีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .712 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวมของตัวแปร

Variable	Dependent Variable								
	วัฒนธรรมองค์การ			ความผูกพันยึดมั่นในงาน			ประสิทธิภาพการทำงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.662*		.662*	.365*	.277*	.642*		.457*	.457*
วัฒนธรรมองค์การ				.419*		.419*			.298*
ความผูกพันยึดมั่นในงาน							.712*	.298*	.712*
Squared Multiple Correlations	.438			.510			.507		

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การ แสดงว่าผู้นำมีการสนับสนุนความคิดพนักงานอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เชื่อมั่นในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสในการตัดสินใจ โดยสอดคล้องกับการวิจัยของ ทิพวัลย์ พันธุ์จันทิก (2558) ในการศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันยึดมั่นในงาน แสดงว่าผู้นำทำให้พนักงานรู้สึกดีต่องานของตนเอง มอบหมายงานที่มีความท้าทายทำให้พนักงานเห็นถึงคุณค่าและภูมิใจต่องานของตน มีความสุขกับการทำงาน โดยมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ Bismath (2001) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันยึดมั่นในงาน โดยพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันยึดมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันยึดมั่นในงาน แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การมีการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานและเห็นถึงคุณค่าในงานของตน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันยึดมั่นในงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในงานของตนและพบว่างานเต็มไปด้วยคุณค่าและความหมายกับตนเอง โดยสอดคล้องกับการวิจัยของ Naidoo and Martins (2014) ถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันยึดมั่นในงาน ในกลุ่มพนักงานของบริษัท ICT ในแอฟริกาใต้ ซึ่งพบว่าทุกมิติของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันยึดมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันยึดมั่นในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน กระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจ มุ่งมั่นที่จะทำงาน แม้จะมีอุปสรรคหรือความยากลำบาก ทำให้งานของพนักงานเกิดประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ตรงตามมาตรฐาน ทั้งปริมาณงานที่เหมาะสม เวลาและค่าใช้จ่ายที่ถูกใช้ไปอย่างคุ้มค่า โดยสอดคล้องกับการวิจัยของ Hanaysha (2015) ถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีความผูกพันยึดมั่นในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันยึดมั่นในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการศึกษากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องกระตุ้น จูงใจผู้ตาม ให้ผู้ตามแสดงความสามารถของตนเองด้วยความสมัครใจ เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เรียนรู้ เพื่อที่จะพัฒนาตัวเองในการบรรลุเป้าหมายของตนเอง ส่งผลให้ผู้ตามมีความผูกพันยึดมั่นในงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีความสุขในการทำงาน และทำให้งานของผู้ตามมีคุณภาพที่ถูกต้องในปริมาณงานที่เหมาะสม โดยใช้เวลาและค่าใช้จ่ายได้อย่างคุ้มค่า เป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์การต้องกระตุ้นหรือส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานของตนเอง ตระหนักถึงทิศทางและเป้าหมายขององค์กร จนทำให้พนักงานรู้สึกทางบวกกับงานตนเองทำอยู่ เนื่องจากความผูกพันยึดมั่นในงานมี

อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่จะทำให้อุณหภูมิของงานและปริมาณมีความเหมาะสมกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เสียไปได้อย่างคุ้มค่าที่สุด

3. จากผลการศึกษากบริษัทต้องการที่จะให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น บริษัทควรที่จะทำให้พนักงานมีอารมณ์เชิงบวกต่องาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน รู้สึกถูกเติมเต็มจากงานที่ตนทำ บริษัทควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน ทำให้พนักงานเป็นถึงความสำคัญของงานและพนักงานจะทำงานออกมาด้วยคุณภาพและเวลาที่เหมาะสม

4. ควรให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลกับตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันยึดมั่นในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การทำงานเป็นทีม ความผูกพันยึดมั่นองค์กร เป็นต้น

5. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพหรือทำการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Ariyani, N., and Hidayati, S. (2018). Influence of transformational leadership and work engagement on innovative behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275-284.
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1994). Improving organizational effectiveness. California: SAGE Publications.
- Bisnath, R. (2001). The relationship between leadership and work engagement (Doctoral dissertation). South Africa: University of Johannesburg.
- Denison, D.R., S. Haaland and P. Goelzer. (2004). Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the World?. *Organizational Dynamics*, 33(1), 98-109.
- Hanaysha, J. (2015). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 6(1), 61-70.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. New York: Guilford publications.
- Krog, A. (2014). The Relationship Between Organizational Culture and Work Engagement: A Multilevel Investigation. Master of Philosophy in Psychology Department of Psychology. University of Oslo.
- Naidoo, P. and Martins, N. (2014). Investigating the relationship between organizational culture and work engagement. *Problems and perspectives in Management*, 12(4), 433-441.
- Peterson, E. and Plowman, G. E. (1962). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Hoomewood Illinoise: Irwin.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, วันที่สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2562. เข้าถึงได้จาก http://www.mdes.go.th/assets/portals/1/files/590613_4Digital_Economy_Plan-Book.pdf
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

- ทิพวัลย์ พันธุ์จันทิก. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นุตริยา จิตตารมย์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปัทมา เจริญพรพรหม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: บริษัท อินค์ ปัยอนด์ บุ๊คส์ จำกัด.
- สมใจ ลักษณะ. (2548). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สมยศ นาวิการ. (2544). ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). เอกสารเผยแพร่อุตสาหกรรมน่ารู้ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์, วันที่สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2562. เข้าถึงได้จาก http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/IndustBasicKnowledge/Master_8.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). โครงการยกระดับนิคมฯแหลมฉบังเป็นเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ, วันที่สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2562. https://www.eeco.or.th/sites/default/files/fs%20%20_0.pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ปฏิรูปประเทศไทย ร่วมคิด ร่วมใจสร้างไทยไปด้วยกัน, วันที่สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2562. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=8606&filename=economic_magazine
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ กรุงเทพมหานคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.