

ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชี
ที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชี

The effects of working environment, transformational leadership and job commitment
on the work performance of accounting supervisors working in accounting offices in
the upper central region 1

ฐิติรัตน์ มีมาก¹ วิชุตนา นาคเลื่อน² ศุภกิจ รุปสุวรรณกุล³ พินิจ แก้วเกษตรกรรม⁴
Thitirat Meemak¹ Wichuta Nakthuan² Supphakit Roopsuwankun³ Phinit Keawkasetkon⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพแวดล้อมการทำงานของสำนักงานบัญชี ใน
กลุ่มภาคกลางตอนบน 1 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และระดับผล
การปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 และ 3)
ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยึดมั่นผูกพันในงานที่
มีต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ทำ
การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ หัวหน้างานบัญชีของ
สำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 จำนวน 216 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ป.ด. (การจัดการ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครเทพ

¹ Assistant Professor Dr., Ph.D. (Management), Faculty of Business Administration, North Bangkok University,
Thailand. e-mail ; thitirat.me@northbkk.ac.th

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครเทพ

² Assistant Professor Dr., Department of Accounting, Faculty of Business Administration, North Bangkok University,
Thailand. e-mail ; wichuta.na@northbkk.ac.th

³ดร., สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครเทพ

³ Dr., Department of Business Administration, Faculty of Business Administration, North Bangkok University, Thailand.
e-mail ; supphakit.roo@northbkk.ac.th

⁴ดร., สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครเทพ

⁴ Dr., Department of Management, Faculty of Business Administration, North Bangkok University, Thailand.
e-mail ; phinit.ke@northbkk.ac.th

ทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมการทำงานของสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมมีสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับดี 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 3) ความยึดมั่นผูกพันในงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก 4) ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 5) สภาวะแวดล้อมการทำงานในด้าน (1) งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (2) การสนับสนุนจากทีมงาน (3) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้าน (1) การกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ (2) การกระตุ้นทางปัญญา ความยึดมั่นผูกพันในงานในด้าน (1) พลังการทำงาน (2) การอุทิศตน (3) การให้เวลากับงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อผลการทำงานโดยตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยส่งผลกระทบต่อร้อยละ 98.10 ($R^2 = 0.981$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้าน (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ (2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน
ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this article is to study 1) the work environment of accounting offices in the upper central region group, 2) the level of transformational leadership, work commitment and work performance of accounting supervisors working in accounting offices in the upper central region group and. 3) the effects of working environment, transformational leadership and job commitment on the work performance of accounting supervisors working in accounting offices in the upper central region. Data were collected by using questionnaires. The sample group used in the research was 216 accounting supervisors of accounting offices in the upper central region. The analyzed data using statistical software package, including frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and path analysis.

The research results found that 1) The working environment of accounting offices in the upper central region overall had a good working environment. 2) The overall leadership

of the accountants working in accounting offices in the upper central region group was a high level of leadership. 3) The overall commitment to the work of the accountants working in accounting offices in the upper central region group had a high level of commitment to the work. 4) The overall work performance of the accounting supervisors working in accounting offices in the upper central region group was at a good level. 5) The work environment in terms of (1) creative and challenging work and (2) support from the team. 3) having sufficient resources, transformational leadership in terms of (1) motivation, (2) intellectual stimulation, commitment to work in terms of (1) work energy, (2) dedication, (3) time spent on work, there was a relationship and impact both directly and indirectly on work performance with statistical significance at the 0.01 and 0.05 levels, with an impact of 98.10 percent ($R^2 = 0.981$). Meanwhile, transformational leadership in terms of (1) idealistic influence and (2) individual consideration indirectly affected work performance through commitment to the work.

Keywords: Work Environment, Transformational Leadership, Job Engagement, Work Performance

บทนำ

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความต้องการสินค้าและบริการที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในสภาพของธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก อันเนื่องมาจากการแข่งขันทางธุรกิจ ประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร (Koopmans et al., 2014) สำนักงานบัญชีเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจดังกล่าวมีการแข่งขันกันสูง ทำให้ผู้บริหารมุ่งความสนใจไปในการตลาด และฝากงานบัญชีไว้กับสำนักงานบัญชีให้ช่วยดูแลแทนเพื่อการทำบัญชีที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหาร จึงมอบความไว้วางใจให้กับสำนักงานบัญชี เพื่อผู้บริหารจะได้มุ่งความสนใจไปยังด้านอื่นของกิจการ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ธุรกิจต้องปรับตัว โดยเฉพาะผู้บริหารของธุรกิจจะต้องปรับตัวให้สามารถเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพนักงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของพนักงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น จึงใจให้พนักงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจที่มี และมองประโยชน์ของกลุ่มองค์กรเป็นหลัก (Bass & Avolio, 1994) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีศักยภาพจะเป็นตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง

ในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นวิธีการยกระดับให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น (Gruman & Saks, 2011)

นอกจากนั้น ความยึดมั่นผูกพันในงานของหัวหน้างานหรือผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะความยึดมั่นผูกพันงานของหัวหน้างานหรือผู้บริหารส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของบุคลากรและองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพิ่มระดับความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร รวมถึงสามารถสร้างผลกำไรทางธุรกิจให้องค์กรได้มากกว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานต่ำ และยังลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้อีกด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ซึ่งมีสำนักงานบัญชีจำนวนมาก และนักบัญชีในปัจจุบันมีความสำคัญกับธุรกิจ เพราะนักบัญชีต้องทำงานคลุกคลีอยู่กับตัวเลข และเอกสารหลักฐานต่างๆ ทางการเงินของธุรกิจ ดังนั้น ถ้านักบัญชีมีความยึดมั่นผูกพันในงาน มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน มีทักษะในการเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง สามารถวินิจฉัย วิเคราะห์ พิจารณา เยื้องผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ผู้วิจัยเชื่อว่าการปฏิบัติงานของนักบัญชีก็จะมีผลการปฏิบัติที่ดี มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้ธุรกิจมีความได้เปรียบในการแข่งขันและส่งผลต่อการเติบโตของธุรกิจได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานของสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชี ในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ตามแนวคิดของ Mikdashi (1999) ได้แก่

- 1) ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติเป็นงานเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และท้าทายความสามารถ
- 2) ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้

กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีม สมาชิกทุกคนในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง การมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติของพนักงานอย่างเพียงพอ ได้รับงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์งาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) Bass (1985) ได้กำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ 3 องค์ประกอบ ต่อมาได้มีการปรับปรุงทฤษฎีดังกล่าวและเพิ่มอีก 1 องค์ประกอบ จากการศึกษาร่วมกันของ Bass & Avolio (1994) รวมเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นผู้นำที่มีบทบาทอยู่ในอุดมคติของพนักงาน ผู้นำต้องแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องของความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอภาค

2) การกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ผู้นำมีการแสดงหรือประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับพนักงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในกระตุ้นให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ขององค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกเกิดพลังจากภายในที่จะอยากทำงาน ผู้นำจะเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร และผู้นำที่ดีจะต้องคอยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ให้พนักงานมีความพยายามต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการคิดและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในระดับสูงด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการกระตุ้นให้พนักงานคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ผู้นำประเภทนี้จะสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเชิงนวัตกรรม และวิธีการทำงานใหม่ๆ และกระตุ้นให้พนักงานคิดแก้ปัญหาอย่างรอบคอบด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำประเภทนี้สร้างบรรยากาศในการทำงาน มีการสนับสนุนพนักงาน การรับฟังความต้องการของพนักงานอย่างจริงจัง ผู้นำมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง เป็นโค้ช หรือที่ปรึกษาให้กับพนักงาน ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อพนักงานโดยการเคารพและให้เกียรติพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Job Engagement) ทฤษฎีของ Schaufeli & Bakker (2010) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้าน

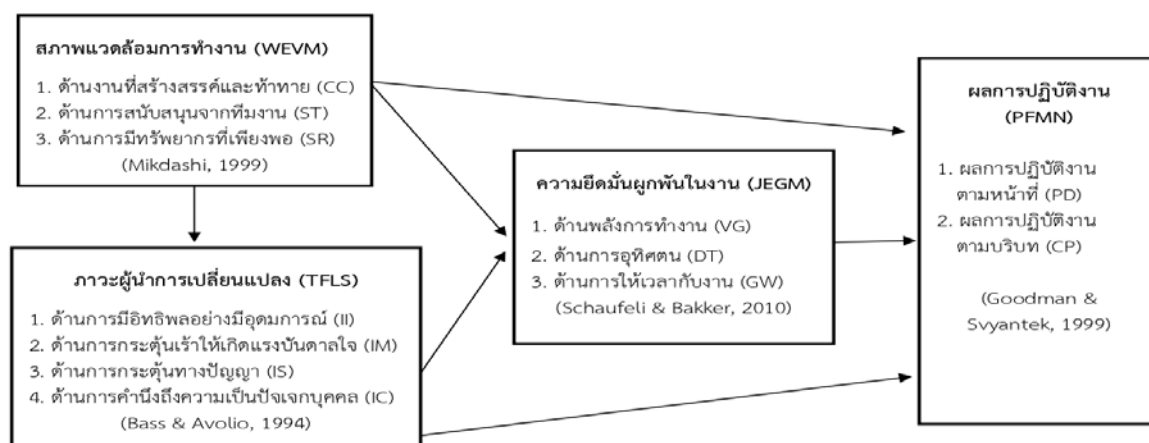
พลังการทำงาน (Vigor) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทพลังในระดับสูง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับงานที่ยากลำบากได้ 2) ด้านการอุทิศตน (Dedication) หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความรู้สึกทางด้านบวกเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญ ทำหาย สร้างความกระรือร้น สร้างแรงบันดาลใจ และความภาคภูมิใจในการทำงาน 3) ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลทำงานอย่างมีใจจดจ่อและมีความสุขอยู่กับงานที่ทำ ทำให้รู้สึกว่าเวลาทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็วและไม่ต้องการที่จะละทิ้งจากงานที่ทำอยู่

ผลการปฏิบัติงาน (Work Performance) Goodman & Syantek (1999) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่า เป็นขอบเขตของการปฏิบัติงานที่เป็นทั้งผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามบริบท ดังนี้ 1) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่เฉพาะของงานโดยตรงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกตามที่ได้มีการระบุไว้ในเอกสารบรรยายลักษณะงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งนับว่าเป็นกิจกรรมสำคัญต่อองค์กร และรวมถึงกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของงาน 2) ผลการปฏิบัติงานตามบริบท (Contextual Performance) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือหน้าที่เฉพาะ เป็นพฤติกรรมในการดำรงรักษาสภาพแวดล้อมทางสังคมและรวมถึงการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

รูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. หัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

2. ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ขึ้นอยู่กับ พลังการทำงาน การอุทิศตน การให้เวลากับงาน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ประกอบด้วยสำนักงานบัญชีที่ขึ้นทะเบียนในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 268 ราย ปทุมธานี จำนวน 153 ราย พระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 ราย และสระบุรี จำนวน 17 ราย รวมมีจำนวนทั้งสิ้น 468 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, ออนไลน์) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยคิดคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 โดยวิธีการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ซึ่งได้กำหนดความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวน 216 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละธุรกิจ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เนื้อหาของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 – 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบ Likert Scales (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้ (1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 (2) การหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) แบบสอบถามกับหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในจังหวัดนนทบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปร

สภาพแวดล้อมการทำงาน เท่ากับ 0.905 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.931 ความยึดมั่นผูกพันในงาน เท่ากับ 0.961 และผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.911 โดยมีค่าความเชื่อถือได้ทั้งฉบับเท่ากับ 0.967

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ (1) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง (2) ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบจำนวน 216 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบ ในแบบสอบถามทั้งหมด นำมาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) (2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันในงาน และส่วนที่ 5 ผลการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ Tolerance ที่มีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 และค่า VIF ที่ได้ต้องมีค่าไม่เกิน 10 จะแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2562) และ 3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นสถิติทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2556; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2562) ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งเป็นผลกระทบรวม ผลกระทบทางตรง และผลกระทบทางอ้อม รวมทั้งความสามารถของการอธิบายการผันแปรของตัวแปรอิสระต่างๆ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้สมการ ดังนี้

$$PR = \beta_{1\ 1}VG + \beta_{1\ 2}DT + \beta_{1\ 3}GW + \beta_{1\ 4}II + \beta_{1\ 5}IM + \beta_{1\ 6}IS + \beta_{1\ 7}IC + \beta_{1\ 8}CC + \beta_{1\ 9}ST + \beta_{1\ 10}SR \quad (1)$$

$$VG = \beta_{2\ 4}II + \beta_{2\ 5}IM + \beta_{2\ 6}IS + \beta_{2\ 7}IC + \beta_{2\ 8}CC + \beta_{2\ 9}ST + \beta_{2\ 10}SR \quad (2)$$

$$DT = \beta_{3\ 4}II + \beta_{3\ 5}IM + \beta_{3\ 6}IS + \beta_{3\ 7}IC + \beta_{3\ 8}CC + \beta_{3\ 9}ST + \beta_{3\ 10}SR \quad (3)$$

$$GW = \beta_{4\ 4}II + \beta_{4\ 5}IM + \beta_{4\ 6}IS + \beta_{4\ 7}IC + \beta_{4\ 8}CC + \beta_{4\ 9}ST + \beta_{4\ 10}SR \quad (4)$$

$$II = \beta_{5\ 8}CC + \beta_{5\ 9}ST + \beta_{5\ 10}SR \quad (5)$$

$$IM = \beta_{6\ 8}CC + \beta_{6\ 9}ST + \beta_{6\ 10}SR \quad (6)$$

$$IS = \beta_{7\ 8}CC + \beta_{7\ 9}ST + \beta_{7\ 10}SR \quad (7)$$

$$IC = \beta_{8\ 8}CC + \beta_{8\ 9}ST + \beta_{8\ 10}SR \quad (8)$$

โดยที่

WEVM	หมายถึง	สภาพแวดล้อมการทำงาน	CC	หมายถึง	ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
ST	หมายถึง	ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน	SR	หมายถึง	ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ
TFLS	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	II	หมายถึง	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์
IM	หมายถึง	ด้านการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ	IS	หมายถึง	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
IC	หมายถึง	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	JEGM	หมายถึง	ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
VG	หมายถึง	ด้านพลังการทำงาน	DT	หมายถึง	ด้านการอุทิศตน
GW	หมายถึง	ด้านการให้เวลากับงาน	PFMN	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงาน
PD	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่	CP	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานตามบริบท

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงานของสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมมีสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทายอยู่ในระดับดี เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ และด้านการสนับสนุนจากทีมงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพแวดล้อมการทำงานของสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1

ลำดับ	สภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.17	0.55	ดี	1
2.	ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน	4.03	0.44	ดี	3
3.	ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ	4.13	0.47	ดี	2
ค่าเฉลี่ยรวม		4.11	0.42	ดี	

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารธุรกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.75	0.42	มาก	4
2.	ด้านการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ	3.78	0.50	มาก	3
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.01	0.55	มาก	2
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.12	0.38	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.92	0.39	มาก	

3. ความยึดมั่นผูกพันในงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมมีความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการให้เวลากับงานในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการอุทิศตน และด้านพลังการทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันในงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1

ลำดับ	ความยึดมั่นผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านพลังการทำงาน	3.73	0.35	มาก	3
2.	ด้านการอุทิศตน	3.76	0.47	มาก	2
3.	ด้านการให้เวลากับงาน	4.04	0.59	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.84	0.49	มาก	

4. ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยผลการปฏิบัติงานตามบริบทอยู่ในระดับดี เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงาน
สำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1

ลำดับ	ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.52	0.50	มาก	2
2.	ผลการปฏิบัติงานตามบริบท	3.87	0.52	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.69	0.47	มาก	

5. จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าตัวแปรอิสระในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจจะก่อเกิดปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานแต่ละด้านมีค่าตั้งแต่ 1.887–5.223 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านมีค่าตั้งแต่ 3.186–8.385 และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานแต่ละด้าน มีค่าตั้งแต่ 4.447–8.448 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 และตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, K. 2006) สามารถนำไปทำการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ได้

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ขึ้นอยู่กับ พลังการทำงาน การอุทิศตน การให้เวลากับงาน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นร่าให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ

ในการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) สามารถแสดงได้โดยแผนภาพการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอย และแทนค่าลงในสมการเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{PFMN} &= -.08\text{VG}^{**} + .12\text{DT}^{**} + .14\text{GW}^{**} + .06\text{IM}^{*} + .21\text{IS}^{**} + .24\text{CC}^{**} \\ &\quad (-3.87) \quad (4.02) \quad (5.02) \quad (-2.89) \quad (7.47) \quad (15.54) \\ &\quad + .40\text{ST}^{**} + .30\text{SR}^{**} \dots\dots\dots (1) \\ &\quad (29.63) \quad (13.72) \end{aligned}$$

$$R^2 = .981, \text{SEE} = .069, F = 1043.183, \text{Sig.} = .000$$

$$\begin{aligned} \text{VG} &= .42\text{II}^{**} + .44\text{IS}^{**} + .24\text{IC}^{**} \dots\dots\dots (2) \\ &\quad (14.99) \quad (7.35) \quad (4.97) \end{aligned}$$

$$R^2 = .865, \text{SEE} = .188, F = 190.015, \text{Sig.} = .000$$

$$\begin{aligned} \text{DT} &= .36\text{II}^{**} + .69\text{IS}^{**} + .22\text{IC}^{**} - .09\text{SR}^{*} \dots\dots\dots (3) \\ &\quad (14.06) \quad (12.53) \quad (4.79) \quad (-2.34) \end{aligned}$$

$$R^2 = .887, SEE = .163, F = 232.428, \text{Sig.} = .000$$

$$\text{GW} = .43\text{IM}^{**} + .31\text{IS}^{**} + .11\text{IC}^{*} + .24\text{CC}^{**} \dots\dots\dots (4)$$

(9.87) (5.09) (2.14) (5.96)

$$R^2 = .860, SEE = .227, F = 183.229, \text{Sig.} = .000$$

$$\text{II} = .27\text{ST}^{*} + .25\text{SR}^{*} \dots\dots\dots (5)$$

(3.04) (2.83)

$$R^2 = .179, SEE = .389, F = 15.409, \text{Sig.} = .000$$

$$\text{IM} = .33\text{CC}^{**} + .20\text{ST}^{*} \dots\dots\dots (6)$$

(3.79) (2.31)

$$R^2 = .234, SEE = .442, F = 21.661, \text{Sig.} = .000$$

$$\text{IS} = .37\text{CC}^{**} + .26\text{ST}^{**} + .22\text{SR}^{**} \dots\dots\dots (7)$$

(5.66) (3.96) (3.23)

$$R^2 = .549, SEE = .378, F = 85.889, \text{Sig.} = .000$$

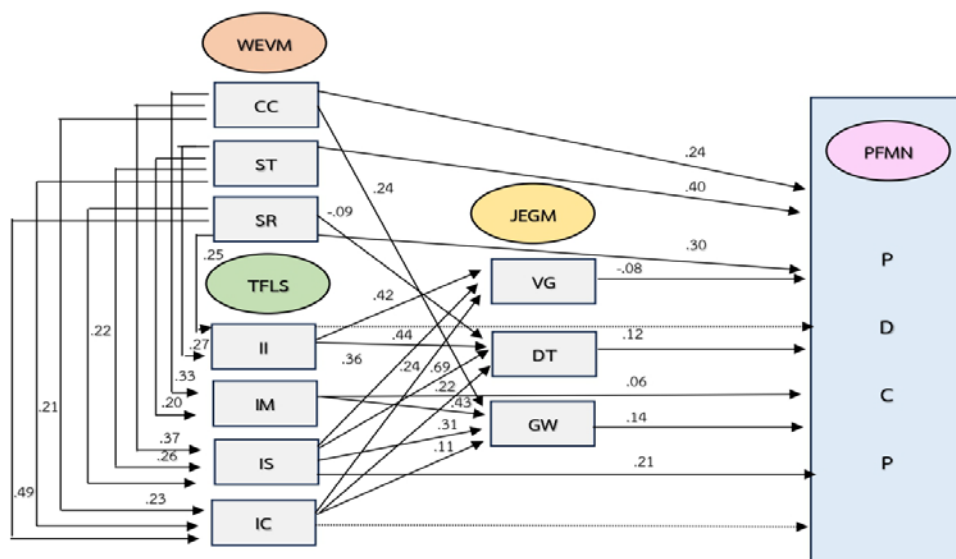
$$\text{IC} = .23\text{CC}^{**} + .21\text{ST}^{**} + .49\text{SR}^{**} \dots\dots\dots (8)$$

(4.22) (3.80) (8.87)

$$R^2 = .684, SEE = .296, F = 153.201, \text{Sig.} = .000$$

หมายเหตุ: ในวงเล็บคือค่าของ t ซึ่งเป็นสถิติทดสอบค่าปรับมาตรฐานสัมประสิทธิ์ถดถอย (beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว และ * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวมาใช้แทนค่า เป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง จะได้ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงาน
ที่มา: จากการวิเคราะห์เส้นทาง (ความสัมพันธ์)

โดยที่

..... ➔ เส้นทางที่มีความสัมพันธ์แบบไม่มีนัยสำคัญ

———— ➔ เส้นทางที่มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์สมการ 1 พบว่า พลังการทำงาน การอุทิศตน การให้เวลากับงาน การกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 98.1 ($R^2 = .981$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์สมการ 2 พบว่า พลังการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 86.5 ($R^2 = .865$) ส่วนการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์สมการ 3 พบว่า การอุทิศตน มีความสัมพันธ์กับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีทรัพยากรที่เพียงพออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 88.7 ($R^2 = .887$) ส่วนการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และการสนับสนุนจากทีมงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์สมการ 4 พบว่า การให้เวลากับงาน มีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และงานที่สร้างสรรค์และท้าทายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 86 ($R^2 = .860$) ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์สมการ 5 พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 17.9 ($R^2 = .179$) ส่วนงานที่สร้างสรรค์และท้าทายมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์สมการ 6 พบว่า การกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และการสนับสนุนจากทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 86.5 ($R^2 = .865$) ส่วนการให้เวลากับงาน การอุทิศตน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการมีทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แปรของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 23.4 ($R^2 = .234$) ส่วนการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์สมการ 7 พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับงานที่สร้างสรรค์และทำลาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 54.9 ($R^2 = .549$)

ผลการวิเคราะห์สมการ 8 พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับงานที่สร้างสรรค์และทำลาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 68.4 ($R^2 = .684$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมการทำงานของสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมหัวหน้านางานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีเห็นว่าสำนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยให้ความสำคัญในด้านงานที่สร้างสรรค์และทำลาย ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ และด้านการสนับสนุนจากทีมงาน อยู่ในระดับดีทุกด้าน งานของนักบัญชีเป็นงานที่ทำหายความสามารถ พนักงานต้องปฏิบัติงานร่วมกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และต้องมีอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต สุวรรณโสภะ และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลิซซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทลิซซิ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี และ ศิริวรรณ จันรจนา และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้านางานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมหัวหน้านางานบัญชี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยหัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในระดับมากทุกด้าน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องแสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจในการบริหารจัดการหลักเลียงการหาประโยชน์ส่วนตน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ มาลัยกรอง และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และ อาทิตยานันท์ ยุระ

ยาตร์ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิผลการทำงานในสำนักงานบัญชีของผู้ทำบัญชี ภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ความยึดมั่นผูกพันในงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมมีความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันในด้านเมื่อพิจารณาด้านการให้เวลากับงาน ด้านการอุทิศตน และด้านพลังการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน การที่หัวหน้างานบัญชีมีความผูกพันในงาน มีทัศนคติทางบวกจะทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับการทำงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักระวีร์ วรวัฒน์ประิณญา (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก และชุดิกาญจน์ จำลองกุล และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป มีความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

4. ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ถ้าสำนักงานบัญชีมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หัวหน้างานบัญชีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความยึดมั่นผูกพันในงานแล้ว จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีออกมาดี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุดิกาญจน์ จำลองกุล และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับดีเช่นกัน

5. ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ขึ้นอยู่กับ พลังการทำงาน การอุทิศตน การให้เวลากับงาน การกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ โดยส่งผลกระทบทางตรง ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอ้อมการณ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลกระทบทางอ้อมโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุดิกาญจน์ จำลองกุล และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชีในกลุ่มภาคกลางตอนบน 1 ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงานของสำนักงานบัญชี มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชี ดังนั้น ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การเอาใจใส่ในความรู้สึกนึกคิดของพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ย่อมทำให้พนักงานอยากทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรมากที่สุด ปัจจุบันหลายองค์กรทั้งองค์กรเก่าและองค์กรใหม่ใส่ใจสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้น่าอยู่และมีความสุขมากยิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชี จากผลการวิจัย ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจ หัวหน้างานบัญชีให้ความสำคัญน้อยกว่าในด้านอื่น ดังนั้น ควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอภาค ควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีการสนับสนุนพนักงาน รับฟังความต้องการของพนักงานอย่างจริงจัง มีการสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับพนักงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในกระตุ้นให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตาม เพื่อให้พนักงานรู้สึกเกิดพลังจากภายในที่จะอยากทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร และผู้นำที่ดีจะต้องคอยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

3. ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชี ดังนั้น องค์กรจะต้องหาวิธีการหรือกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะช่วยทำให้ระดับความยึดมั่นผูกพันในงานสูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นในด้านพลังการทำงาน ด้านการอุทิศตน และด้านการใช้เวลาทำงาน เพราะจะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะสูงขึ้นด้วย ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์กรจะสามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบัญชีที่

ปฏิบัติงานสำนักงานบัญชี ในกลุ่มภาคอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรมีการวิจัยที่ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ในตัวแปรด้านอื่นๆ ที่เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม และ ดร.จารุวรรณ สกุลคุ. (2560). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(1), มกราคม-มิถุนายน 2560. 16-22.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/spurhs/article/view/112904/87882>
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). สรุปจำนวนสำนักงานบริการรับทำบัญชีแต่ละจังหวัด ณ 15 พ.ย. 67.
<https://www.dbd.go.th/manual/1367>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2562). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- ชุดทิกาญจน์ จำลองกุล เพชรน้อย สิงช่างชัย และกรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร. (2565). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 20(1), มกราคม - มิถุนายน 2565. 57-74.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/issue/view/17197>
- ธนพัฒน์ มัลย์กรอง และ ละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), กันยายน- ธันวาคม 2566. 203-219. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU/issue/view/196>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุริยวิสาสน์.

- ศิริวรรณ จันจนา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4), เมษายน 2563. 160-174.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/262580>
- ศักร์ระกัร วรรณนะปริญญา. (2563). ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า จังหวัดระยอง. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 26(2), เมษายน-มิถุนายน 2563. 15-29.
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/CUTJ/article/view/236387>
- สาธิต สุวรรณโสภะ และ วงศ์ธีรา สุวรรณนิ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลิซซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1), มกราคม-เมษายน 2564. 110-125. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/article/view/3693>
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2556). *การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เพื่องฟ้าพรินต์ติ้ง.
- อาทิตยานันท์ ยุระยาตร์ และ อุษณา แจ่มคล้าย. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานในสำนักงานบัญชีของผู้ทำบัญชี. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(1), มกราคม-มีนาคม 2565. 244-257.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/256344>
- Bakker, A. B., Albrecht, S., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), February 2011. 4-28. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bass, B. M. (1985 a). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press, MacMillan. p 481-484.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrm.3930250310>
- Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Organizational Dynamics*, 18(3), Winter 1990, 19-31.
[https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *The International journal of public administration*, 17(3-4), 541-554.
<https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Black, K. (2006). *Business: Statistics for Contemporary Decision Making*. 4th ed. New

- York: John Wiley & Sons. p. 585.
- Goodman, S. A., & Syvante, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of vocational behavior*, 55(2), October 1999. 254-275.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). *Performance management and employee engagement*. Human resource management review, 21(2), June 2011, 123-136.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.09.004>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 48(2), June 2014. 229-238. <https://psycnet.apa.org/record/2014-31801-010>
- Mikdash, T. (1999). Constitutive meaning and aspects of work environment affecting creativity in Lebanon. *Participation and Empowerment: An International Journal*, 7(3), May 1999, 47-55. <https://doi.org/10.1108/14634449910277793>
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martı́nez, I. M. (2011). Linking transformational Leadership to nurses' extra-role performance: The mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of advanced nursing*, 67(10), April 2011, 2256-2266.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2011.05652.x>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept*, in *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (Eds A. B. Bakker and M. P. Leiter). New York: Psychology Press. p.10-24
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row. P. 129-162