

รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา สายธุรกิจสุกรของ
บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
Leadership Styles Affecting an Employee Engagement: A Case Study in Swine Business
of CPF (Thailand) Public Company Limited in Lower Northeastern Area

วรารกร ถีสุงเนิน^{*1} และธรรมวิมล สุขเสริม^{**2}

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

E-mail: worakit.2015@hotmail.com

Received: September 8, 2017; Revised: October 14, 2017; Accepted: October 20, 2017

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกรบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานฟาร์มสุกร สายธุรกิจสุกร ของบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบระบบโควตาที่ฟาร์มสุกรของบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอย

จากผลการศึกษา พบว่า 1) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างไม่แตกต่างกัน 2) รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วน ผู้นำแบบชี้แนะ และแบบสนับสนุน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

Abstract

This research aimed to 1) compare the personal factors affecting the employee engagement, 2) study the relation between the leadership styles and the employee engagement and, 3) study the leadership styles affecting the employee engagement of the swine business line under CPF Thailand Public Company Limited in lower northeastern area of Thailand. The samples were 203 employees of swine business line under CPF in lower northeastern area of Thailand who obtained by quota sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA or F-test, correlation analysis, and regression analysis.

The results revealed that 1) different working year significantly influenced on the employee engagement in swine farm under CPF in lower northeastern area of Thailand at the statistical level 0.05, in terms of different gender, age, and hometown didn't influence on the employee engagement in swine farm under CPF in lower northeastern area of Thailand, 2) leadership styles significantly related the employee engagement under CPF swine farm in lower northeastern area of Thailand at the statistical level 0.01, and 3) achievement-oriented and participative leadership significantly influenced on the employee engagement under CPF swine farm in lower northeastern area of Thailand at the statistical level 0.01 and 0.05 respectively. Oppositely, directive leadership and supportive leadership didn't influence on the employee engagement under CPF swine farm in lower northeastern area of Thailand.

Keywords: Employee Engagement, Directive Leadership, Supportive Leadership, Participative Leadership, Achievement-Oriented

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นเรื่องเกี่ยวกับความภักดีของพนักงานและคำมั่นสัญญาที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Daft 2011) ในทางกลับกันพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยมีแนวโน้มที่จะขาดงาน มาทำงานสาย และลาออกจากงานมากขึ้น (Kazluoskaite, Buciuniene and Turauskas 2006) ซึ่งส่งผลต่อการหยุดชะงักของการทำงาน การสูญเสียงบประมาณในการจ้างงานและฝึกอบรมพนักงานใหม่ งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่า พนักงานใหม่จะมีความผูกพันในระดับที่มากกว่าพนักงานที่อยู่มานาน นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่รู้สึกว่าการบริหารหรือหัวหน้างานที่ไม่ได้รักษาคำมั่นสัญญาหรือให้การสนับสนุนที่มากพอจะมีความผูกพันต่อองค์กรและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์น้อยลง (Robbins and Judge 2013)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่สามารถกำหนด วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นผู้ให้แนวคิดหรือทิศทางในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน และเป็นผู้รับผิดชอบผลงานขององค์กรอีกด้วย ทำให้ผู้นำซึ่งเป็นหัวหน้างานหรือผู้สอนงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และหัวหน้างานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความเป็นผู้นำ ที่ดี หากผู้นำของ

องค์กรใดสามารถทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ รวมทั้ง สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรมีความร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มที่และมีการประสานงานกันอย่างดีในองค์กร แสดงว่า ผู้นำขององค์กรนั้นเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำมีภาวะผู้นำต่ำองค์กรนั้นจะค่อยๆ เสื่อมโทรมลงและอาจสลายไปในที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมาก รวมทั้ง เป็นหลักที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร ต่อพนักงานปฏิบัติงาน และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ตลอดจน รวมถึงคุณภาพและลักษณะของผู้นำที่มีผลสะท้อนต่อการปฏิบัติงานและผลงานขององค์กรหรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก (นันทยา สร้อยพะยอม 2554) ผู้นำ เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยสามารถจำแนกผู้นำ โดยใช้หลักการด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาได้ 4 ประเภท ดังนี้ (1) ผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะ (2) ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน (3) ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม (4) ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละประเภทจะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร และประสบการณ์ของพนักงานแต่ละบุคคล (House 1971)

อนึ่ง ประเทศไทย ถือเป็นประเทศที่ประกอบอาชีพหลัก คือ เกษตรกรรม และได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการทำเกษตรแบบดั้งเดิม มาเป็นเกษตรอุตสาหกรรม เนื่องจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ การเพิ่มจำนวนของประชากร ทำให้ความต้องการการบริโภคเนื้อสัตว์เพิ่มมากขึ้น ทั้งตลาดภายในและตลาดต่างประเทศ และหาก

กล่าวถึงธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมในประเทศไทย บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ถือเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมชั้นนำของประเทศ ทั้งยังเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมในการผลิต มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมากมายที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ทั้งในระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ พนักงาน เป็นต้น โดยบุคคลแต่ละตำแหน่งย่อมมีหน้าที่ ที่แตกต่างกัน แต่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลข้างต้น หากองค์กรต้องการรักษาพนักงานที่มีค่าของบริษัทฯ ไว้ การศึกษาวิจัยจะสามารถช่วยหาทางออกในการบริหารจัดการได้ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมให้การทำงานของพนักงาน เป็นไปด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงาน ภายใต้อำนาจผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี

เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 408 คน
2. ตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 203 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane 1973)
3. การสุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มแบบโควตา ตามจำนวนพนักงานแต่ละฟาร์ม รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโควตาของประชากร (พนักงานฟาร์มสุกร)

จังหวัด	ฟาร์ม	จำนวนพนักงาน	โควตา
นครราชสีมา	โชคชัย	62	31
	ชุมพวง	72	36
	สีคิ้ว	94	47
บุรีรัมย์	บุรีรัมย์	55	27
สุรินทร์	สุรินทร์	65	32
อุบลราชธานี	อุบลราชธานี	60	30
รวม	6	408	203

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2559 จาก บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งมีค่า IOC เฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน มาดำเนินการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ด้วยโปรแกรมสถิติทดสอบสมมติฐาน ด้วยการหา

ค่าสถิติ ได้แก่การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One Way ANOVA หรือ F-Test) การวิเคราะห์

สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การ
ถดถอย (Regression Analysis)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเพศ กรณีศึกษาฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย)
จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

เพศ	Mean	S	t
ชาย	3.84	0.61	0.84
หญิง	3.77	0.57	

จากตารางที่ 2 เป็นการทดสอบความแตกต่างของ
ความผูกพันต่อองค์กรของฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ
(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียง

เหนือตอนล่าง โดยจำแนกตามเพศ (Sig.= 0.401,
P>0.05) พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลความผูกพันต่อ
องค์กรไม่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุ กรณีศึกษาฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย)
จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

แหล่งที่มาความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	1.18
ภายในกลุ่ม	69.58	199	0.35	
รวม	70.82	202		

จากตารางที่ 3 เป็นการทดสอบความแตกต่าง
ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท
ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยจำแนกตามอายุ (Sig.=
0.32, P>0.05) พบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความ
ผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน กรณีศึกษาฟาร์มสุกร บริษัท
ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

แหล่งที่มาความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2.88	3	0.961	2.816*
ภายในกลุ่ม	67.94	199	0.341	
รวม	70.82	202		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เป็นการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติ

งาน (Sig.= 0.04, $P<0.05$) พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างภูมิภาคภาคเหนือ ภูมิภาคภาคกลาง ภูมิภาคภาคใต้ ภูมิภาคภาคตะวันออก ภูมิภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ภูมิภาคภาคใต้ตอนล่าง ภูมิภาคภาคใต้ตอนบน ภูมิภาคภาคใต้ตอนกลาง ภูมิภาคภาคใต้ตอนใต้ ภูมิภาคภาคใต้ตอนเหนือ ภูมิภาคภาคใต้ตอนใต้ตอนล่าง ภูมิภาคภาคใต้ตอนใต้ตอนบน ภูมิภาคภาคใต้ตอนใต้ตอนกลาง ภูมิภาคภาคใต้ตอนใต้ตอนเหนือ ภูมิภาคภาคใต้ตอนใต้ตอนใต้

แหล่งที่มาความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1.323	4	0.331	0.942
ภายในกลุ่ม	69.498	198	0.351	
รวม	70.820	202		

จากตารางที่ 5 เป็นการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยจำแนกตามภูมิภาคภาคเหนือ (Sig.= 0.441, $P>0.05$) พบว่าภูมิภาคภาคเหนือที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฟาร์มสุกร บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตัวแปร	y	x ₁	x ₂	x ₃
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (y)	1	-	-	-
ผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะ (x ₁)	.505**	1	-	-
ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน (x ₂)	.438**	.715**	1	-
ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม (x ₃)	.528**	.662**	.694**	1
ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ (x ₄)	.653**	.548**	.440**	.560**

จากตารางที่ 6 พบว่า ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทั้งหมด

1. ผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง ($r= 0.505$, Sig.= 0.00, $P<0.01$)

2. ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r= 0.438$, Sig.= 0.00, $P<0.01$)

3. ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r= 0.528$, Sig.= 0.00, $P<0.01$)

4. ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.653$, $\text{Sig} = 0.00$, $P < 0.01$)

ตารางที่ 7 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของรูปแบบผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตัวแปร	b	SE b	Beta	t	VIF
ค่าคงที่	1.46	0.18		7.95	
ผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ	0.08	0.06	0.11	1.29	2.49
ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน	0.03	0.07	0.04	0.46	2.50
ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม	0.13	0.06	0.16	1.98*	2.39
ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ	0.42	0.06	0.49	7.53**	1.59
$R^2 = 0.47$, Adjusted $R^2 = 0.46$, SEE = 0.43, F = 44.38, Sig. = 0.00					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ และผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ และผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

เมื่อพิจารณาจากค่า Adjusted R² ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46 แสดงว่า ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีค่าเท่ากับร้อยละ 46 นั่นหมายความว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันดังกล่าวได้ร้อยละ 46 ส่วนอีก ร้อยละ 54 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้โดยสามารถเขียนเป็นสมการความผูกพันต่อองค์กร

$$= 1.46 + 0.13 (\text{ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม}) + 0.42 (\text{ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ})$$

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ โดยจะพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factors (VIF) ผู้วิจัยได้กำหนดค่า VIF ไม่เกิน 5 (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2553) และจากการทดสอบพบว่าค่า VIF เท่ากับ 2.49, 2.50, 2.39 และ 1.59 ตามลำดับ ซึ่งมีความน้อยกว่า 5 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันไม่สูงมาก

สรุปผลการวิจัย

1. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนด้านเพศ อายุและภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย)

จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทุกด้าน อันประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 รูปแบบของภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมและผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ส่วนผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะและผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนด้านเพศ อายุและภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ มีความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอน

ล่าง ไม่แตกต่างกันโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสา เมืองโต (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ในสำนักงานใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ มีความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ไม่แตกต่างกันโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ ภิรัชโยธม (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ชัยพัฒนสิน อินดัสเทรียล จำกัด ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง แตกต่างกันโดยสอดคล้องกับงานวิจัย เสาวรส สุสันต์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด(มหาชน)

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภูมิลำเนา มีความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย มนต์รี เขียนดวงจันทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปจังหวัดสมุทรสาคร กล่าวว่า พนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนา

2. ผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สอดคล้องกับงานของ วรัชยา เชื้อกล้วย (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดย ถ้าผู้นำแบบสั่งการเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วยแต่จะเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3. ผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย)

จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สอดคล้องกับงานของ วรรษยา เชื้อกล้วย (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อการ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

4. ผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สอดคล้องกับงาน รัตติกาล โพธิ์ทอง (2559) เรื่อง การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม ที่ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ยอมรับข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือมีการประชุมเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ นั้นแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความสามารถของตนมีประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดความภูมิใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

5. ผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ พบว่ามีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สอดคล้องกับงานของ อรัญญา สุวรรณวิก (2554) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยุคคอม พบว่า พนักงานที่ทำงานโดยมีอิสระในการทำงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงตามไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา สายธุรกิจสุกรของ บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจสุกร ควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานเป็นพิเศษ เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ยังไม่มีความผูกพันต่อองค์กรมากนักและอาจทำให้พนักงานดังกล่าวลาออก หรือไม่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทให้แก่งานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2. บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจสุกร ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่พนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทและเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น

3. บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจสุกร ควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความอิสระในการปฏิบัติงาน

4. บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจสุกร ควรมีการจัดอบรมพนักงานระดับ ผู้บังคับบัญชา ในเรื่องภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คือ การให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการควบคุมดูแลพนักงาน อันจะเป็นการช่วยทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยเสนอแนะ สำหรับหัวข้อในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้นำ และบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ซึ่งจากงานวิจัยนี้ พบว่า ค่า Adjusted R² ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46 หมายถึงความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีค่าเท่ากับร้อยละ 46 อีก ร้อยละ 54 เกิดจากตัวแปรอื่น ดังนั้น ยังมีตัวแปรนอกเหนือจากงานวิจัยนี้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้นำ และบรรยากาศในการทำงาน โดยสามารถเจาะจงลงไปในด้านในด้านหนึ่ง

ของลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้เห็นถึงผลการวิจัยที่ชัดเจนขึ้นในตัวแปรด้านนั้นๆ

2. ควรมีการศึกษาในกลุ่มฟาร์มประเภทอื่นเพิ่มเติม เช่น กลุ่มธุรกิจฟาร์มไก่ กลุ่มธุรกิจฟาร์มปลา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และครอบครัวในทุกประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรทั้งนี้ทั้งนั้นในแต่ละกลุ่มธุรกิจมีวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงมีความเป็นเอกลักษณ์ในแต่ละธุรกิจและจะทำให้ได้รับข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของ ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นอันมีคุณค่าซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างดียิ่ง พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำงานศึกษาขึ้นนี้จนกระทั่งงานศึกษาสำเร็จลุล่วงมาด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความกรุณารั้งนี้

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ดร. จักริน วชิรเมธิน และกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ดร.อนิรุต สืบสิงห์ ที่ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย ให้ข้อคิด และข้อเสนอแนะซึ่งนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร, 2554
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- นันทยา สร้อยพยอม. แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักการบริหารปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาแพงเพชร. วารสารพิบูล. 9, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2554): 115-129.

มนตรี เขียนดวงจันทร์. ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี, 2551.

รัตติกาล โพธิ์ทอง. การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการ ย่านสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2559.

วรัชยา เชื้อกล้าย. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

ศรายุทธ ภิรัชโยดม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ชัยพัฒนสิน อินดัสเทรียล จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.

เสาวรส สุตันทัต. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.

อริญญา สุวรรณวิก. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยูคอม จำกัด. กรุงเทพฯ: บริษัท ยูคอม จำกัด, 2554.

อุสา เมืองโต. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551.

Daft, R. L. New era of management. Cengage Learning: International Edition, 2011.

House, R. J. A path goal theory of leader effectiveness. Administrative science quarterly. 16 (1971): 321-338.

Kazluoskaite, R., Buciuniene, I. and Turauskas, L. Building employees commitment in the hospitality industry. Baltic Journal of Management. 1,3 (2006): 300-314.

Robbins and Judge. **Organisational Behaviour.**

Australia: Pearson Higher Education, 2013

Taro Yamane. **Statistics: An Introductory Analysis.**

New York: Harper and Row Publications,

1973.