

คุณลักษณะของหัวหน้างานและวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ในการทำงาน

ของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

Leader characteristics and Corporate culture influencing. Work

empowerment operating

by employees of in An automotive parts factory in Rayong Province.

พายัพ คชวงศ์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Payap Kotchawong

E-mail: 6614155030@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University,

Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีต่อปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างาน, ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมและปัจจัยความผูกพันในการทำงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างาน, ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วมที่มีต่อปัจจัยความผูกพันในการทำงาน (3) เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมที่ปัจจัยแต่ละด้านมีผลต่อปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อความผูกพันต่อในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.855 ตัวอย่างจำนวน 400 คน เลือกจากพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างาน ในขณะที่เห็นด้วยปานกลางต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วมและค่อนข้างเห็นด้วยต่อ

ปัจจัยด้านความผูกพันในการทำงานเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันในการทำงานผลการวิเคราะห์อธิบายได้ว่าคุณลักษณะของหัวหน้างานและวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพัน

ในการทำงานตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณลักษณะของหัวหน้างาน, วัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม, ความผูกพันในการทำงาน, โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

Abstract

The objectives of this study were (1) To explore and summarize the opinions of employees in an automotive parts manufacturing plant in Rayong Province regarding supervisor characteristics, participative organizational culture, and work engagement,(2) To analyze and summarize the influence of supervisor characteristics and participative organizational culture on work engagement,(3) To analyze and summarize the direction of the direct and indirect effects among these factors on work engagement. The research instrument used in this study was a questionnaire, which was validated by experts and had a reliability coefficient of 0.855. The sample consisted of 400 employees selected from an automotive parts manufacturing plant in Rayong Province using a convenience sampling method.Descriptive statistics used in the analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistics included multiple regression analysis. Hypothesis testing was conducted at a statistical significance level of 0.05.

The results of the study revealed that, overall, the respondents moderately agreed with the supervisor characteristics factors, moderately agreed with the participative organizational culture factors, and rather agreed with the work engagement factors. When analyzing the factors influencing work engagement.

Finally, the findings indicated that leader characteristics and corporate culture had no direct influence on employees' work empowerment at the 0.05 level of statistical significance.

Keyword: Leader characteristic,Corporate culture influencing Work empowerment operating, Automotive parts factory

บทนำ

ที่มา และปัญหาของการวิจัย

ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมยานยนต์ถือเป็นหนึ่งในภาคอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูงและมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ องค์กรผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จึงจำเป็นต้องพัฒนาและรักษามาตรฐานคุณภาพรวมทั้งส่งมอบสินค้าได้ตรงเวลาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความทุ่มเทต่อการทำงาน ดังนั้น “ความผูกพันในการทำงาน” (Work Engagement) ของพนักงานจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความพร้อม ความตั้งใจ และแรงจูงใจภายในที่จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันในการทำงานเป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความกระปรี้กระเปร่า ความทุ่มเท และการจดจ่อในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น และพร้อมที่จะสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ตรงกันข้าม หากพนักงานขาดความผูกพัน อาจส่งผลให้เกิดการขาดงาน การทำงานอย่างไม่เต็มที่ หรือการลาออก ซึ่งก่อให้เกิดต้นทุนด้านการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่สูงขึ้น โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องการความต่อเนื่องและความละเอียดรอบคอบในการควบคุมคุณภาพสินค้า สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2566)

บริษัทของกรณีศึกษานี้ เป็นองค์กรที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่สำคัญ มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทนี้จำเป็นต้องพึ่งพาพนักงานที่มีคุณภาพและมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพตามข้อกำหนดของลูกค้าต่างประเทศ รวมถึงสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว ดังนั้น การเสริมสร้างความผูกพันในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรไม่อาจมองข้าม

อย่างไรก็ตามองค์กรนี้มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานที่สำคัญ ที่ผ่านมามีการศึกษาไว้ว่า คุณลักษณะของหัวหน้างาน Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016) และวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม Denison & Mishra (1995) วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และทำงานร่วมกันเป็นทีม จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน แนะนำ และสร้างความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ในขณะที่คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ดีจึงสามารถสร้างความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อการทำงานได้อย่างยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จึงมีความสำคัญ ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงการจัดการ เนื่องจากจะช่วยให้องค์กรเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันได้อย่างชัดเจน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาผู้นำ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดการลาออก และสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ 1.) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีต่อปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างานและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม, และความผูกพันในการทำงาน 2.) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วมที่มีต่อความผูกพันในการทำงาน 3.) เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อปัจจัยความผูกพันในการทำงาน 4. เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อปัจจัยความผูกพันในการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหา เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้เนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้

1. การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. การศึกษาที่สนับสนุน และอธิบายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่แสดงถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร การนำเสนอและการทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่างๆ ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิงลบในที่นี้ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่ 1. ปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างาน 2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม

2.ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตามคือ ปัจจัยความผูกพันในการทำงาน

ขอบเขตการใช้สถิติ ผู้วิจัยได้นำเทคนิคทางสถิติเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัวและในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับการส่งผลกระทบต่อกัน มีดังนี้

1.สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

2.สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ในลักษณะของการส่งผลกระทบหรืออิทธิพล ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1.องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยที่องค์กรจะนำไปใช้ในเรื่องการวางแผนในการพัฒนาคุณลักษณะของหัวหน้างานและวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม เพื่อดำเนินการด้านความผูกพันต่อในการทำงาน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการ ขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่

ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้นในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในการทำงาน

Kahn (1990) อ้างอิงใน ปุณยณัฐ อำนวยผล (2564) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิด Engagement โดยให้นิยามว่าเป็นสภาวะที่บุคคลแสดงตนเองออกมาอย่างเต็มที่ทั้งทางกาย อารมณ์ และสติปัญญาในการทำงาน

Schaufeli และ Bakker (2004) อ้างอิงในอรพินทร์ ชูชม (2557) ขยายแนวคิดโดยให้นิยามว่า Engagement เป็นสภาวะจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับ (1) Vigor – ความกระปรี้กระเปร่า (2) Dedication – ความทุ่มเท (3) Absorption – การจดจ่อกับงาน

Bakker และ Demerouti (2007) อ้างอิงใน ธิติรัตน์ สิริวรารุณและวาสนี วิเศษฤทธิ์ (2561) อธิบายว่าความผูกพันในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรงาน (Job Resources) เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสการพัฒนา และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สามารถลดผลกระทบจากความต้องการของงาน (Job Demands) เช่น ภาระงานมาก ความกดดัน และความเร่งรีบ ทั้งสองตัวนี้เรียกว่า (JR-D Model)

Blau (1964) อ้างอิงใน หทัยขวัญ จันทอง และวิชญพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ (2567) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคม หากพนักงานรู้สึกว่างค์กรให้การดูแล สนับสนุน และตอบแทนอย่างเป็นธรรม พนักงานจะตอบแทนด้วยการสร้างคุณค่าและผูกพันกับงานมากขึ้น

Hobfoll (1989) อ้างอิงใน นางสาวสุทัตตา พานิชวัฒนะ (2560) เสนอว่า บุคคลพยายามรักษาและเพิ่มพูนทรัพยากรที่ตนมี หากได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่น เวลา การฝึกอบรม และความมั่นคงในการทำงาน จะช่วยลดความเครียดและสร้างแรงจูงใจ ส่งผลให้มี Engagement สูงขึ้น

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะของหัวหน้างานกับความผูกพันในการทำงาน

Bass, (1990) อ้างอิงใน จิตรา รุ่งเรือง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรและพบว่าวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม ส่งผลและส่งเสริมให้บุคลากรเกิด work engagement สูงขึ้นซึ่งในที่นี้อธิบายได้ว่า ความผูกพันในการทำงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของหัวหน้างานในหน่วยงานของเรา รวมถึงบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงาน

Kahn (1990) อ้างอิงใน กนกพร พงศ์ไพโรจน์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสนับสนุนจากหัวหน้างานและคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้กรอบแนวคิด Kahn (1990) ว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisory Support) เป็น ทรัพยากรทางสังคม ที่ช่วยเสริมสร้าง

Engagement ของพนักงาน ศึกษาควบคู่กับ คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership traits) ของหัวหน้างานและพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความผูกพันในการทำงาน (Work Engagement)

Blau (1964) อ้างอิงใน รมย์นตี ประยูรพันธ์ (2561) ได้อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนทางสังคมไว้ว่า เป็นพื้นฐานของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีอำนาจต่อความเชื่อและความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณของบุคคล โดยการแลกเปลี่ยนทางสังคมแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้ 1.)การแลกเปลี่ยนทางด้านเศรษฐกิจ คือ การแลกเปลี่ยนรางวัลกับผลปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือตำแหน่งงาน 2.)การแลกเปลี่ยนทางด้านสังคม คือ การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือ ความเอื้อเฟื้อจะนำไปสู่ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้รับ เกิดความไว้วางใจ และตอบแทนองค์กรโดยไม่มีข้อต่อรอง

Deci และ Ryan (1985) อ้างอิงใน ครรชิต ทรรศนะวิเทศ (2562) ได้เสนอทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่อธิบายแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนจากภายในบุคคล ที่ทำให้บุคคลเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยความเต็มใจ ความสนใจ และความพึงพอใจส่วนตัว ไม่ใช่เพราะแรงกดดันหรือรางวัลจากภายนอก

Mayer, Davis และ Schoorman (1995) อ้างอิงในชัยชนก อีระแนว (2561) พัฒนาโมเดลความไว้วางใจ(Integrative Model of Organizational Trust) ซึ่งอธิบายว่าความไว้วางใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ผู้ตามมีต่อผู้นำหรือบุคคลอื่นในองค์กร โดยเกิดจากการประเมินคุณลักษณะของผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ 3 ด้าน ได้แก่ 1.) ความสามารถ (Ability) 2.) ความเมตตา (Benevolence) 3.) ความซื่อสัตย์ (Integrity)

การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันในการทำงาน

Likert (1967) อ้างอิงใน ดร.นิเวศน์ วงศ์สุวรรณและรศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ (2560) ได้อธิบายว่าแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นแนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ วางแผน ดำเนินงาน และประเมินผลการทำงานในระดับต่าง ๆ โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าซึ่งสามารถเสนอความคิดเห็น และมีบทบาทในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้ แก่นสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ และความเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีและลดความขัดแย้งภายในองค์กร การบริหารแบบนี้เน้นให้หัวหน้างานหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน (Ownership) และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Denison (1990) อ้างอิงใน ฌักทริธา มุงุณวรรกุล (2558) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร และวัฒนธรรมองค์การระหว่างบริษัทจดทะเบียนทั่วไปกับบริษัทในกลุ่ม SET 100 โดยใช้กรอบแนวคิดของ Denison เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในบริบทของธุรกิจไทย โมเดลของ Denison ประกอบด้วย 4 มิติหลัก 1.) Involvement (การมีส่วนร่วม) 2.) Consistency (ความสอดคล้อง) 3.) Adaptability (ความสามารถในการปรับตัว) 4.) Mission (พันธกิจ) พบว่ามิติของวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Denison โดยเฉพาะมิติการมีส่วนร่วม (Involvement) และมิติภารกิจ (Mission) มีอิทธิพลอย่างมากต่อระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของบุคลากรในองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม จะช่วยเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจภายในในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Blau (1964) อ้างอิงใน นางสาวปรารถนา ผกาแก้ว (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในหัวหน้างาน และความผูกพันในการทำงานของพนักงานในองค์กร ได้อ้างอิงทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมของ Blau พบว่าเมื่อพนักงานรู้สึกว่างค์กรและหัวหน้างานให้การสนับสนุนอย่างยุติธรรมและจริงใจ พนักงานจะตอบแทนด้วยการแสดงพฤติกรรมเชิงบวก เช่นการทุ่มเท การมีความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ว่า เมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่มีคุณค่าจากอีกฝ่ายหนึ่ง เขาจะตอบแทนกลับด้วยพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

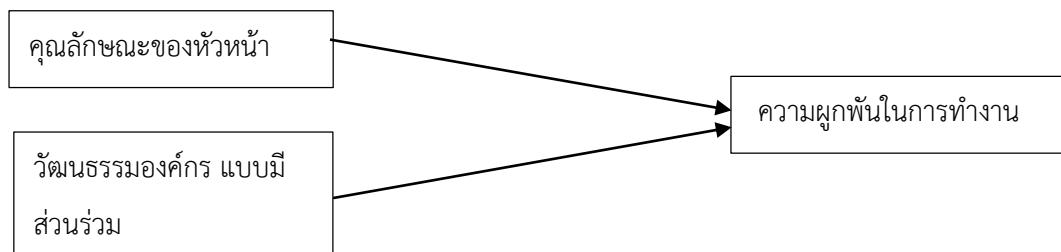
Bakker และ Demerouti (2007) อ้างอิงในอักรณีย์ ขวัญอยู่และสรัญญา เตรรัตน์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและความผูกพันในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะการเน้นบทบาทของ ‘ทรัพยากรงาน’ ได้อ้างอิงโมเดล JD-R ของ Bakker และ Demerouti พบว่า ทรัพยากรของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในการทำงาน ในขณะที่ความต้องการของงานในระดับสูงส่งผลลดทอนแรงจูงใจ แต่สามารถบรรเทาได้เมื่อได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ จากหัวหน้างานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bakker และ Demerouti ดังนั้น โมเดล JD-R ถือเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการทำความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน และสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่

Albert และ Whetten (1985) อ้างอิงใน ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ใช้แนวคิดของ Albert และ Whetten เป็นกรอบในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยเสนอว่า อัตลักษณ์ขององค์กรเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคลากรกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรมีวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมและสื่อสารอัตลักษณ์ได้ชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันในระยะยาว

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 ภาพแสดงให้เห็นถึงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างคุณลักษณะของหัวหน้าและวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าว ส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัย ศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร

1.เป็นพนักงานของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติ ดังกล่าวข้างต้นไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้เนื่องจากไม่มีแหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึง ได้

ตัวอย่าง ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเนื่องจาก แต่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณและบุคลากรที่จะ ใช้ในการเข้าถึง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.พิจารณาคูณสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น

2.กำหนดขนาดหรือจำนวนของตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Cochrane (1977) ได้แก่

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาด/ จำนวนของตัวอย่าง

Z หมายถึง ช่วงของความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 1.96

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05 แทนค่าทั้งหมดจะได้ $n = 400$ ตัวอย่าง

3.การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความ คิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการสำรวจทางช่องทางออนไลน์

เครื่องมือในการศึกษา งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ

ที่มาของเครื่องมือ ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และ ทุกประเภทนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 4.คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้ **ส่วนที่ 1** เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด และคำตอบที่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ **ส่วนที่ 2** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างานมีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ **ส่วนที่ 3** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ **ส่วนที่ 4** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรมีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

การตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดย แบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดย 1.) นำแบบคำถามที่สร้างขึ้นมอบให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อขอความเห็นด้วย การใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาที่เรียกว่าวิธีการ IOC 2. หาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ของคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนของการลง ความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งในแต่ละข้อจะต้องได้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ≥ 0.5 (Rovinelli & Hambleton, 1977)

การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการในเรื่องนี้โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะตั้งอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.855 ทั้งนี้พบว่าอยู่ในเกณฑ์

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงาน สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงโดยมีอายุอยู่ในช่วง 32-42 ปี ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานคือระดับปฏิบัติงานและมีอายุงานในช่วง 1-5 ปี

2. ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศของหัวหน้างานในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับ เห็นด้วยปานกลาง เมื่อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและหัวหน้างานสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นกับพนักงานอย่างโปร่งใส

3. ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าคุณลักษณะของหัวหน้างานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้งสองด้านไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการวัดวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ผลการวิจัยหลักผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

การทดสอบสมมุติฐาน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	p-value (sig)
คุณลักษณะของหัวหน้างาน	0.15	0.15	.294	.769
วัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม	0.30	0.30	.608	.544

จากผลการทดสอบสมมุติฐาน ตัวแปรอิทธิพลทั้ง 2 ตัวคือคุณลักษณะของหัวหน้างานและวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน ของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ($F = .232, P \leq 0.05$) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลสรุป คือ เป็นการไม่ยอมรับสมมุติฐานที่ 1 และ สมมุติฐานที่ 2

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้างาน ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีความสอดคล้องกับแนวคิดโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างานอยู่ในระดับ ค่อนข้างเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.75$) มีอิทธิพลต่อ ปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับค่อนข้างเห็นด้วย 5 ลำดับแรก ที่มีอิทธิพลต่อ ปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างาน ได้แก่ หัวหน้างานให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ Katz (1974) อ้างอิงในเกียรติสยาม สิทธิเวช (2559) ,หัวหน้าสามารถจัดงานและมอบหมายงาน ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถพนักงาน Katz (1974) อ้างอิงในเกียรติสยาม สิทธิเวช (2559) ,หัวหน้างานใส่ใจทั้งผลงานและความเป็นอยู่ของพนักงาน Katz (1974) อ้างอิงในเกียรติสยาม สิทธิเวช (2559) ,หัวหน้างานปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรมและไม่ลำเอียง Katz (1974) อ้างอิงในเกียรติสยาม สิทธิเวช (2559) ,หัวหน้าควรให้การรับฟัง ปัญหาของพนักงานอย่างตั้งใจ Katz (1974) อ้างอิงในเกียรติสยาม สิทธิเวช (2559)

2. ผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง อธิบายว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, S.D. = 0.84$) มีอิทธิพลต่อ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วมเมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับ เห็นด้วยปานกลาง ที่มีอิทธิพลต่อ วัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม และ ค่อนข้างเห็นด้วย ที่มีอิทธิพลต่อ วัฒนธรรมองค์กร แบบมีส่วนร่วม ประเด็นที่ ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความเห็น ในระดับ ค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้างานสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นกับพนักงานอย่างโปร่งใส George B. Graen &Uhl-Bien 1995) อ้างอิงใน จิราภา จันบัว (2563) และเมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละประเภทพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยปานกลาง 4 ลำดับแรก คือ พนักงาน

ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความเห็น ในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นและสำคัญต่อองค์กร Likert (1967) อ้างอิงใน ปณิศา พรหมมา (2562) ,องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน Likert (1967) อ้างอิงใน ปณิศา พรหมมา (2562) , การทำงานเป็นทีมได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กร Likert (1967) อ้างอิงใน ปณิศา พรหมมา (2562) , พนักงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะความรู้ สิ่งใหม่ๆร่วมกัน Denison (1990) อ้างอิงใน อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2561)

ข้อเสนอแนะสำหรับการแนะนำครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัย เชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่ 1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น 1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้ประชากรกลุ่มอื่น ที่ทำให้ผลการศึกษาที่มีความชัดเจนมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้มีเกียรติหลายท่าน ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่าในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านแห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของข้าพเจ้าให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม รวมทั้งผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ ครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุนทั้งในด้านเวลา แรงใจ และ กำลังทรัพย์ ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการศึกษาวิจัย จนทำให้ข้าพเจ้าสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). *Organizational Identity*. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 7, pp. 263–295). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources Model: State of the Art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Wiley.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). *Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader–Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective*. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress*. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- House, R. J. (1971). *A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*.
- Katz, R. L. (1974). *Skills of an Effective Administrator*. *Harvard Business Review*.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job Demands, Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement*. *Journal of Organizational Behavior*.

กนกพร พงศ์ไพโรจน์.(2561)การสนับสนุนจากหัวหน้างานและคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ.

เกียรติสยาม สิทธิเวช.(2559)คุณลักษณะของหัวหน้างานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรสาคร

จิตรา รุ่งเรือง(2560)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร.

จิตติมา พิพิธกุล(2563)ภาวะผู้นำและคุณลักษณะของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต.

จิราภา จันบัว(2563)ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน.

จิรัชญา ศุขโกคา และ วิโรจน์ เกษฏาภิรักษ์(2561)การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์.

ชฎาภรณ์ เพ็ญยะ(2565)แนวคิดความเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร (Organizational Identity Theory) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในยุคการเปลี่ยนแปลง.

ชัยชนก ชีระแนว(2561)ปัจจัยความไว้วางใจต่อหัวหน้างานและองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตภาคตะวันออก.

ดร.นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ รศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ(2560)การประยุกต์แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา.

ธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นหม, กัลย์ ปิ่นเกษร และ ภาวิน ชินะโชติ (2564) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ.

ธมยันตี ประยูรพันธ์ (2561)อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนทางสังคมต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตอุตสาหกรรม.

ธรรมสรณ์ นิลไทร(2566)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดระยอง.

นางสาวสุทัตตา พานิชวัฒนะ(2560)ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน
นันทนา มาศภากร(2561)ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานใน
อุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี.

ณภัทริรา มุ่งธนวรกุล(2558)การเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.