

รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาสายธุรกิจสุกร
ของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง



วรากร อีสูงเนิน

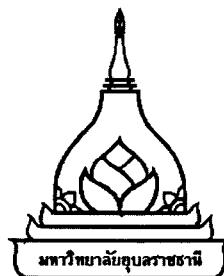
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



LEADERSHIP AFFECTING AN EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF
SWINE BUSINESS CPF (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED
IN LOWER NORTHEAST AREA

WARAKORN TEESUNGNOEN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER
OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE
UBON RATCHATHANI UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2017
COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ¹
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์

เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาสายธุรกิจสุกรของบริษัท ซีพีเอฟ
(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ผู้วิจัย นายวรากร ถีสูงเนิน

คณะกรรมการสอบ

ดร.จักริน วชิรเมธิน

ประธานกรรมการ

ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม

กรรมการ

ดร.อนิรุช สีบสิงห์

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม)

.....
.....
(รองศาสตราจารย์มั่นทนา สามารถ)

คณะดีคอมมูนิเคชัน

.....
.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.อริยาภรณ์ พงษ์รัตน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2560

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของ ดร.ธรรมวินล สุขเสริม ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นอันมีคุณค่า ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างดีเยี่ยม พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง ในการจัดทำงานศึกษาชั้นนี้จนกระทั่งงานศึกษาสำเร็จลุล่วงมาด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ดร. จักริน วชิรเมธิน และกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ดร.อนิรุต ศีบสิงห์ ที่ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย ให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะซึ่งนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เนื่องสืบถึง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา เป็นอย่างสูงสำหรับกำลังใจอันสำคัญยิ่ง ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และกำลังใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำการศึกษาครั้งนี้และยังเป็นกำลังใจสำคัญในการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้งานศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัย ขอภัยมา ณ ที่นี้

วรากร ถีสูงเนิน

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

เรื่อง	: รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาสายธุรกิจสุกร ของบริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
ผู้จัด	: วรากร ถีสุงเนิน
ชื่อปริญญา	: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม
คำสำคัญ	: ความผูกพันต่องค์กร, ภาวะผู้นำแบบชี้นำ, ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน, ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา สายธุรกิจสุกร ของบริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานฟาร์มสุกร สายธุรกิจสุกรของบริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบระบบโคลา ที่ฟาร์มสุกรของบริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ที-test (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA หรือ F-test) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 34 - 41 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี อาศัยอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ชีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ และภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ชีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างไม่มีแตกต่างกัน 2) รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ชีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จและแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ชีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนผู้นำแบบชี้นำ และแบบสนับสนุน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ชีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ABSTRACT

TITLE : LEADERSHIP AFFECTING AN EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF SWINE BUSINESS CPF (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED IN LOWER NORTHEAST AREA

AUTHOR : WARAKORN TEESUNGNOEN

DEGREE : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

ADVISOR : THUMWIMON SUKSERM, Ph.D.

KEYWORDS : EMPLOYEE ENGAGEMENT, DIRECTIVE LEADERSHIP, SUPPORTIVE LEADERSHIP, PARTICIPATIVE LEADERSHIP, ACHIEVEMENT-ORIENTED

This research aimed to study leadership styles that affected employee engagement in a case study of swine business of CPF Thailand Public Company Limited in lower North-East Thailand. The participants in the research were 203 employees of the company selected by quota sampling. Data were collected by a questionnaire and analyzed by the use of frequencies, percentages, means, standard deviations, t-test, one way ANOVA or F-test, correlation analysis, and regression analysis. Results revealed that most of respondents were male, were aged between 34 and 41 years old, had worked for less than three years, and their hometown was Nakhon Ratchasima. Results showed that different durations of employment significantly influenced employee engagement at the statistical level of 0.05. Gender, age, and hometown did not influence employee engagement. It was also found that leadership styles significantly related to employee engagement at the statistical level of 0.01, and achievement-oriented and participative leadership significantly influenced employee engagement at the statistical levels of 0.01 and 0.05 respectively. In contrast, directive leadership and supportive leadership did not influence employee engagement.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	จ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	8
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ	10
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	33
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	50
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	52
5.3 ข้อเสนอแนะ	57
เอกสารอ้างอิง	59
ภาคผนวก	
ก ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
ข รายนามผู้เขียนช่วยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	70
ประวัติผู้วิจัย	74

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 นิสัยจำนวนโควต้าของประชากร (พนักงานฟาร์มสุกร)	27
3.2 ค่าจำนวนข้อคำถาม ค่า IOC และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	30
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	33
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	34
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	34
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา	34
4.5 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่อยู่ในภูมิลำเนาอื่น	35
4.6 ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	36
4.7 ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ	36
4.8 ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน	37
4.9 ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม	37
4.10 ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	38
4.11 ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวมของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	38
4.12 ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร	39
4.13 ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการยอมรับในองค์กร	39
4.14 ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร	40
4.15 ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านความประรอนษาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ	42
4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ	42
4.18 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามอายุ	43
4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	43
4.20 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน	43
4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	44
4.22 ผลการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธี LSD	44
4.23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามภูมิลำเนา	45
4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมิลำเนา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	45
4.25 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำหัว 4 แบบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	46
4.26 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคุณของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	48

สารบัญภาพ

ภาพที่

1.1 กรอบแนวคิด

หน้า

3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน เป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นเรื่องเกี่ยวกับความภักดีของพนักงานและคำมั่นสัญญาที่มีต่อ องค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Daft, 2011) ในทางกลับกันพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยมีแนวโน้มที่จะขาดงาน มาทำงานสาย และลาออกจากงานมากขึ้น (Kazluaskaite, Buciuniene and Turauskas, 2006) ซึ่งส่งผลต่อการหยุดชะงักของการทำงาน การสูญเสียงบประมาณในการจ้าง งานและฝึกอบรมพนักงานใหม่

งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทางบวคระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ การปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่า พนักงานใหม่จะมีความผูกพันในระดับที่มากกว่าพนักงานที่อยู่ มานาน นอกจากนี้งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่รู้สึกว่า องค์กรหรือหัวหน้างานที่ไม่ได้รักษาคำมั่น สัญญาหรือให้การสนับสนุนที่มากพอจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ สร้างสรรค์ (Robbins and Judge, 2013)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับผู้บริหารเป็น สำคัญ เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่สามารถกำหนด วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นผู้ให้ แนวคิดหรือทิศทางในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน และเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลงานขององค์กรอีกด้วย ทำให้ผู้นำซึ่งเป็นหัวหน้างานหรือผู้สอนงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้งาน สำเร็จบรรลุเป้าหมาย และหัวหน้างานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพนั้น จะต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี หากผู้นำขององค์กรสามารถทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถทำให้สมาชิกในองค์กรมีความร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มที่และมีการประสานงานกันอย่างดีในองค์กร แสดงว่า ผู้นำขององค์กรนั้น เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำต่ำ องค์กรนั้นจะค่อย ๆ เสื่อมโทรมลง และอาจสลายไปในที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างมากและเป็น หลักที่สำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อพนักงานปฏิบัติงาน และต่อผลงานเป็นส่วนรวม รวมถึงคุณภาพและ ลักษณะของผู้นำที่มีผลสะท้อนต่อการปฏิบัติงานและผลงานขององค์กรหรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็น อันมาก (นนทยา สร้อยพะยอม, 2555)

ผู้นำ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยสามารถจำแนก ผู้นำ โดยใช้หลักการด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาได้ 4 ประเภท ดังนี้ (1) ผู้บังคับบัญชาแบบขี้นำ (2) ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน (3) ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม (4) ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละประเภทจะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับ ลักษณะของธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร และประสบการณ์ของพนักงานแต่ละบุคคล

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมเป็นธุรกิจที่นำรายได้เข้าสู่ประเทศไทยจำนวนมากและมีอัตราเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละปี อาทิเช่น ธุรกิจ ฟาร์มกุ้ง ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร ฯลฯ เนื่องจากประเทศไทยมีทรัพยากรที่เหมาะสมในการผลิต ซึ่งทำให้ต้นทุนในการผลิตต่ำกว่าประเทศอื่น จึงส่งผลให้เกิดการขยายฟาร์มจำนวนมาก เพื่อตอบสนองความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ทั้งในและต่างประเทศ และเพื่อให้ประเทศไทยเป็นผู้นำด้านการเกษตรอุตสาหกรรม จึงควรเริ่มจากการบริหารฟาร์มอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยควรเริ่มจากทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นจุดเริ่มต้นในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในกระบวนการผลิตและจัดจำหน่าย จากความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินธุรกิจอย่างยิ่ง

หากกล่าวถึง ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมในประเทศไทย บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ถือเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจ เกษตรอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย และเป็นผู้นำด้านวัตกรรมในการผลิต พร้อมทั้งมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมากมายที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร ทั้งในระดับ ผู้บริหาร ผู้จัดการ พนักงาน ฯลฯ โดยบุคคลแต่ละตำแหน่งย่อมมีหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จึงเป็นบริษัทที่มีความน่าสนใจในการทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องค์กรของพนักงาน เนื่องจากฟาร์มเป็นธุรกิจต้นน้ำของ บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และเป็นธุรกิจที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากในการผลิต โดยบุคลากรดังกล่าวต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถเฉพาะทาง มีความรักในงานเลี้ยงสัตว์ มีความยั่งหมั่นเพียร มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของสัตว์ พร้อมทั้งสามารถวินิจฉัยอาการที่สัตว์แสดงออกเบื้องต้นว่ามีสุขภาพแข็งแรงหรือป่วยเป็นโรค ดังนั้นบุคคลดังกล่าวจึงเป็นทรัพยากรที่គรค่าแก่การรักษาไว้ให้อยู่ในองค์กรตลอดไป

อนึ่ง เนื่องจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ ทำให้ความต้องการการบริโภคเนื้อสัตว์เพิ่มจำนวนขึ้นมาก ทั้งตลาดภายในและตลาดต่างประเทศ บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จึงมีความจำเป็นต้องขยายธุรกิจตามสภาพภาวะดังกล่าว เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการเนื้อสัตว์ของตลาดโลกได้ จึงทำให้ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอต่อการขยายธุรกิจและส่งผลให้ผู้บริหารในระดับผู้จัดการฟาร์ม สัตวบาล มีอายุน้อยลงเรื่อย ๆ แต่ต้องทำงานร่วมกับบุคคลที่มีอายุมากกว่า ในฐานะผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการยอมรับในตัวผู้บริหารฟาร์ม การปฏิบัติตามคำสั่ง ความรักและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ดังนั้น ทางผู้วิจัยจึงสนใจในกระบวนการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารฟาร์มสุกร ในเขตพื้นที่อีสานใต้ เนื่องจากปัจจุบันฟาร์มในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างนั้น ได้มีการขยายตัวจำนวนมากตามนโยบายของ บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมอันดับ 1 ของประเทศไทย พร้อมทั้งยังมีการขยายตัวอีกจำนวนมากในอนาคต เพื่อผลิตสุกรให้เพียงพอต่อความต้องการการบริโภคของคนในและต่างประเทศ โดยจะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา

บุรีรัมย์ สุrinทรและอุบลราชธานี เพื่อให้ทราบว่าผู้นำแบบใดที่จะส่งผลในทางบวกให้พนักงานผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

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

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

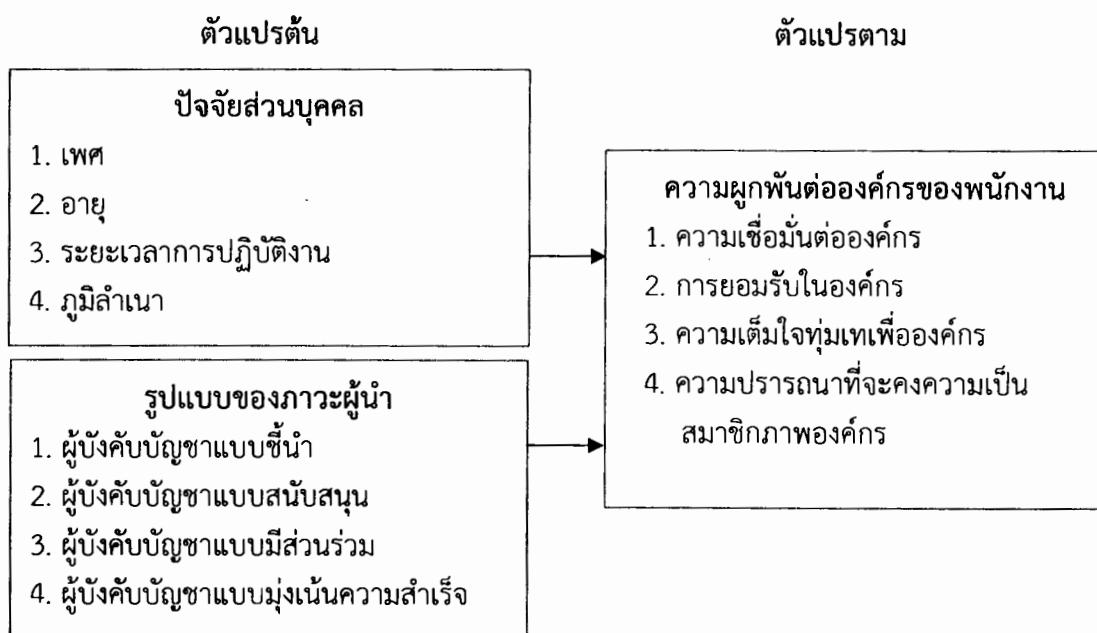
1.3 สมมติฐานของการศึกษา

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

1.3.2 รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1.3.3 รูปแบบของภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและรูปแบบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเสนอต่อผู้บริหาร ในการส่งเสริมการสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ประชากร คือ พนักงานเลี้ยงสุกรของ บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 408 คน (ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2559)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเลี้ยงสุกรของ บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 203 คน โดยคำนวณจากสูตรของทารो่ ยามานะ (Yamane, 1973) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

การสุ่มตัวอย่าง คือ สุ่มตัวอย่างแบบโควตาจากฟาร์มสุกรของ บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในเขตพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ และอุบลราชธานี จำนวน 6 ฟาร์ม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สามารถนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในฟาร์มสุกร ของ บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1.6.2 สามารถนำไปใช้ในการวัดระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ฟาร์มสุกร ของ บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

1.6.3 สามารถนำไปใช้ในการวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ฟาร์มสุกร ของ บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงรูปแบบภาวะของ ผู้บังคับบัญชาฟาร์มให้สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้อยู่ในระดับสูงยิ่งขึ้น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกเป็น

1.7.1.1 เพศ หมายถึง เพศชาย เพศหญิง

1.7.1.2 อายุ หมายถึง อายุของพนักงาน

1.7.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีของระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

1.7.1.4 ภูมิลำเนา หมายถึง ถิ่นที่อยู่อาศัยของพนักงาน

1.7.2 รูปแบบของภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานตาม โครงสร้างองค์กร ซึ่งมีอำนาจในการดูแล ควบคุม และให้คุณให้โทษแก่พนักงาน ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จำแนกเป็น

1.7.2.1 ผู้บังคับบัญชาแบบขึ้นนำ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มุ่งเน้นการขึ้นนำพนักงานใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.7.2.2 ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มุ่งให้การสนับสนุนพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ต้องการ

1.7.2.3 ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ต้องการ

1.7.2.4 ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มุ่งเน้นแต่ความสำเร็จในงานโดยไม่คำนึงถึงวิธีในการปฏิบัติงาน และความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.7.3 ความผูกพันต่องค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน ที่มีต่องค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยพนักงานจะได้มีทัศนคติที่ดีต่องค์กรเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความปราณายอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา ความจงรักภักดีให้กับการทำงานตลอดจนพยายามพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มที่

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาค้นคว้า แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และหนังสือต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร (2529) ได้กล่าวถึง ลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ตามลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่ง ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ปัจจัยดังนี้

(1) อายุ (Age) อายุมีผลต่อการเปลี่ยนทัศนคติและการเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกใบในแต่ละช่วงวัย ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีอายุมากกว่าจะมีการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมที่ยากขึ้น จากการวิจัยของ Janis and Rife (1959) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การซักจุ่งหรือโน้มน้าวจิตใจของบุคคลจะยกขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์กับข่าวสารและสื่อต่าง ๆ อีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ สีและการออกแบบสื่อ เป็นต้น

(2) เพศ (Sex) คุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน รวมถึงความแตกต่างทางเพศของบุคคลจะส่งผลต่อความชอบ ความสนใจและพฤติกรรมที่แตกต่างกันอีกด้วย

(3) การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการสื่อสารและรับสาร ดังจะเห็นได้จากบุคคลที่มีการศึกษาสูง มักจะไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ หรือทำการตัดสินใจโดยไร้ข้อมูลสนับสนุน นอกเสียจากจะมีการทำการทำค้นหาและศึกษาข้อมูลนั้น ๆ เสียก่อน

(4) รายได้ (Revenue) รายได้มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้า รวมไปถึงการให้ความสำคัญในส่วนประสมทางการตลาดในด้านราคาของบุคคล บุคคลจะทำการตัดสินใจซื้อสินค้าที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรายได้ของตนรวมไปถึงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ การนำศาสตร์ทางด้านประชากรศาสตร์มาวิเคราะห์ในเชิงประยุกต์ (Applied Demography) มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในประเด็นด้านการตัดสินใจ ซึ่งในกระบวนการตัดสินใจนั้น ได้มีการนำปัจจัย

ทางด้านประชารมาเป็นตัวแปรเข้า หรือตัวแปรที่ใช้ในการวางแผน เพื่อปรับปรุงการตัดสินใจให้มีคุณภาพมากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะงานประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผล ต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

(1) เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศ หญิงมานะโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

(2) อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนจะต่างกัน คนที่มีอายุมากนิยมใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับธุรกิจหรือการเมือง มากกว่าความบันเทิง

(3) การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอดีจะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่อประเภทอื่น

(4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกรรมของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคม ที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

ยุบล เบญจรงค์กิจ (2542: 44-52) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรนี้ เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากกว่าต้น เป็นความเชื่อที่ว่า คนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur and Bell-Rokeao (1996) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือ บุคคลที่มี

พฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกัน จะเลือกรับ และตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสาร ในแบบเดียวกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิงเร้าและ การตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) ในสมัยก่อน และได้นำมา ประยุกต์ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่า ผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันจะมีความสนใจต่อ ข่าวสารที่แตกต่างกัน

ปรมะ สพะเวทิน (2546: 112-118) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะของตน ซึ่งแตกต่างกันใน แต่ละคน คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร อย่างไรก็ตามในการสื่อสารใน สถานการณ์ต่าง ๆ กันนั้น จำนวนของผู้รับสารที่มีปริมาณแตกต่างกันจะส่งผลต่อความเข้าใจสาร แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนน้อยคน จะมีปัญหาน้อยกว่าการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มี จำนวนมาก เนื่องจากการวิเคราะห์คนที่มีจำนวนน้อย สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารทุกคนได้ แต่ใน การวิเคราะห์คนจำนวนมาก จะไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารแต่ละคนได้ เพราะมีผู้รับสารจำนวนมาก เกินไป นอกจากนี้ ผู้ส่งสารยังไม่รู้จักผู้รับสารแต่ละคนด้วย ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับ สารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมาก คือ การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการรับรู้ การตีความ และ การเข้าใจในการสื่อสารทั้งสิ้น

จากแนวความคิดจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อัชีพ และรายได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย ศึกษารังนี้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Stogdill and Coons (1957: 123-127) นักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถอธิบายได้ 2 มิติ คือ มิติการมุ่งคน (Consideration) และมิติการมุ่งงาน (Initiating Structure)

(1) ผู้นำที่มุ่งคนหรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำคัญที่ความรู้สึก ของพนักงานและพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจหรือเป็นลักษณะผู้นำที่มี การแสดงออกในพฤติกรรมที่ไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือในความคิดทำให้มีความรู้สึก เป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีท่าทีของความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอ ภาค มีความสัมพันธ์ของการทำงานอย่างมีรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual trust)

(2) ผู้นำที่มุ่งงานหรือคำนึงถึงงานเป็นหลัก (Initiating Structure) เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่ง การกำหนดความต้องการในงานและการทำให้ลักษณะโปรแกรมการทำงานชัดเจน หรือเป็นลักษณะ ของผู้นำซึ่งกำหนดบทบาทของตัวเองและบทบาทของพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ซึ่งจะเห็นได้จากการพิสิพิถั่นกับการมองหมายงานและ

การคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการ

House (1971) jakangแนวคิดทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายของงาน และเป้าหมายส่วนตัวของพนักงาน ด้วยการนำทางสู่เป้าหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น เงิน งานที่น่าสนใจ การเลื่อนขั้น โอกาสเพื่อความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาตนเอง ซึ่งในการที่จะได้ผลดังกล่าวขึ้น ผู้นำจะต้องจำแนกบทบาทของตำแหน่งและงานอย่างชัดเจน ช่วยขัดสิ่งกีดขวางการทำงานออกไป ให้การสนับสนุนให้ลูกน้องได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนความพยายามและการร่วมมือของกลุ่มเพิ่มโอกาสเพื่อความพึงพอใจของลูกน้องแต่ละคน ในการทำงานโดยไม่ควบคุมและกดดัน ภายในองค์กรจะต้องให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน และไม่ปิดบังหรือกีดกันสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นมุ่งหวัง

ภาวะผู้นำเป็นการบริหารจัดการอย่างหนึ่งที่ต้องใช้ความสามารถในการเชื่อมั่นกับสถานการณ์ที่ слับซับซ้อน โดยผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้กำกับวางแผนและการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพจากนั้น จึงจัดวางบุคลากรพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจ วิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่บุคคลเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ ดังนั้น จึงสามารถแบ่งความเป็นผู้นำได้ภาวะผู้นำมี 4 แบบ ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) คือ ผู้นำจะบอกหรือสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำในสิ่งที่ต้องการ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและวิธีการทำงาน จัดตารางการทำงานและประสานงาน

(2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงาน

(3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented) คือ ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานและให้ความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน

(4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) คือ ผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ภาวะความเป็นผู้นำที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานให้ครบถ้วนในทุกขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ได้แก่ ขั้นตอนการศึกษาปัญหาเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาข้อมูลของปัญหาทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณ ขั้นตอนการระบุสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา พิจารณาแล้วว่าเป็นแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อความประทัยดสมประโยชน์ และขั้นตอนของการติดตามประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีข้อบกพร่องอย่างไร เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการทำกิจกรรมอีน ๆ ต่อไปในอนาคต

จากการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ พบว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร โดยรูปแบบของภาวะผู้นำนั้น มีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้เป็นผู้นำ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำในแบบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ของพนักงาน โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีของ (House, 1971) มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนด รูปแบบภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบขึ้นนำ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ

2.3.1 ความหมายของความผูกพันองค์การ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันในการทำงานไว้ดังนี้

ภูริชญา มัชณิมาวน์ (2544) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของแต่ละบุคคลต่อการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจง

พิกพ วชัชเงิน (2547) ความผูกพันในการทำงาน หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่

วิภาวรรณ รพีพิศาล (2549) ความผูกพันในการทำงาน หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่าตระหนักรถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจริงรักภักดี และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจสมผลงานกับ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้

สุพานี สฤทธิ์วานิช (2549: 98-99) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง องค์การที่จะประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้อุปกรณ์พนักงาน สมาชิก นักจ้างมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับ องค์การสูงและทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงานดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ เหมือนกับของของตนแก้ตัวแทนองค์การ เมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่า “เราหรือ ของเรา” เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของเรา

วิชัย รวิพัน (2550) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง กลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่ มีต่องานและองค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การตลอดไป ความศรัทธาและการยอมรับใน เป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การและความพยายามทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ

ผู้จัดสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การอย่าง เต็มความสามารถ และมีความปราณีตที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

สุพานี สฤทธิ์วานิช (2549: 98-99) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

(1) การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงาน ที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก

(1.1) เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

(1.2) เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของ องค์การ

(2) ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะท่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment) Backer (1960; อ้างอิงจาก วารุณี คำแก้ว, 2550: 10) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต้ององค์กร เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร ในช่วงระยะเวลา นี้จะก่อให้เกิดการลงทุน เรียกว่า “Side bet” ซึ่งอาจเป็นรูปของเวลา กำลังกายกำลังสติปัญญา ที่เสียไป เมื่อเป็นเช่นนั้นบุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว แต่ถ้าลาออกจากไปก่อนครบกำหนดเท่ากับว่า บุคคลนั้นได้รับประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคล ได้เข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไหร่เท่ากับว่า การลงทุนของเขานี้ได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์การ

วิภาวรรณ รพีพิศาล (2549) ความผูกพันต้ององค์การ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่ รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การ เป็นตัวนำในการลาออกจากได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และ ยังก่อให้เกิดการยืดเหยียในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกันในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและ ความก้าวหน้าขององค์การ นั้นหมายถึง การได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากร แล้วจะส่งผล ต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

- (1) เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่องค์การ
- (2) เป็นการสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต้ององค์การ
- (3) เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีมคือ ทุกคนต่างให้ความร่วมมือ ร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ
- (4) เป็นการสร้างความจริงกัดและเสียสละเพื่องค์การ
- (5) เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (6) เป็นการสร้างบรรยายกาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
- (7) เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติงานจากความสำคัญของ ความผูกพันในการทำงาน

ความสำคัญของความผูกพันต้ององค์การ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต้ององค์การ มี ความสำคัญอย่างยิ่งต้ององค์การ เพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ทัศนคติและเป็นตัวเชื่อมระหว่าง จิตนาการของบุคลากรกับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกจริงกัดและเสียสละเพื่องค์การ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการ เสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

2.3.3 องค์ประกอบของความผูกพันต้ององค์การ

เพียงภัทร์ เจริญพิทยา (2546) ความผูกพันต้ององค์การ เป็นการคงอยู่ของคนในองค์การ ด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจาก รูปแบบของความผูกพันที่ตนเองมีต้ององค์การ ความผูกพัน ต้ององค์การในแต่ละรูปแบบ จะส่งผลให้บุคคลแต่ละคนแสดงออกแตกต่างกันไปและ การที่แต่ละคนมี ระดับความผูกพันในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด เป็นผลมาจากการณ์ในการใช้เวลาของบุคคล ต่อการอาศัยอยู่ในองค์การนั้น ๆ รวมไปถึงสภาพะจิตใจของบุคคลที่แตกต่างกัน จึงทำให้คนมีพฤติกรรม

และความคิดไม่เหมือนกันแม้จะอาศัยอยู่ในองค์การเดียวกันก็ตาม ดังนั้น องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ พอสรุปได้ ดังนี้

2.3.3.1 ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ความยึดติดและยึดมั่นของบุคคลต่อองค์การ ประณาน่าที่จะทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งสัมภัยต่อองค์การ เห็นด้วยและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ตั้งใจและพยายามที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

2.3.3.2 ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การมีส่วนร่วมจากการทำงานในองค์การและ มีการพิจารณาถึงผลเสียที่จะได้รับหากออกจากองค์การไป ไม่เต็มใจที่จะเสียกับการสูญเสียในสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การ

2.3.3.3 ความผูกพันต่อองค์การทางหลักเกณฑ์ (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่า ควรจะอยู่ในองค์การต่อไป เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำหรือ อาจเป็นพระแรงกดดันจากคนรอบข้าง ความคิดที่บุคคลมีต่อเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อกันหากจะออกจากองค์การไป

2.3.3.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความผูกพันต่อองค์การที่พนักงานหรือสมาชิกขององค์การ มีความเต็มอくเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์การ (กัลย์ลักษณ์ อุทัยจันทร์, 2545) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ๆ ต้องอาศัยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้ (ประยุพร วงศ์อนุตโรจน์, 2547)

1) ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการมีเจตคติและค่านิยมมีอารมณ์มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจรวมถึง บุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2) ธรรมชาติของบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในด้านการทำงานความสัมพันธ์และ ความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้พนักงานอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ธรรมชาติขององค์การ ได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจน สภาพแวดล้อมขององค์การ

4) ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถจะโน้มน้าว ให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดี ได้แก่ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549)

4.1) อิทธิพล (Influence) คือ ความสามารถในการปฏิบัติที่เหนือกว่า บุคคลอื่น ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจต่อกลุ่มทั้งทางตรงและทางอ้อม จะโน้มน้าวให้บุคลากรหรือสมาชิก เจริญรอยตามแนวทาง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ อิทธิพลในที่นี้ จะมีลักษณะเชิงบวกที่จะสร้างกรอบ หรือแนวทางปฏิบัติ ให้อยู่ในภาวะของการยอมรับความรู้สึก พึงพอใจและนับถือศรัทธาของบุคลากร

4.2) ความตั้งใจ (Intention) คือ ความมั่นใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นตัวอย่างกระตุ้นให้ การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้โดยอาศัยความตั้งใจจริง ที่จะลงมือปฏิบัติและเป็นตัวอย่างให้บุคลากรปฏิบัติตาม

4.3) ความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล (Personal Responsibility) คือ ความรับผิดชอบในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ในฐานะเป็นต้นแบบ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรด้านต่าง ๆ

4.4) การเปลี่ยนแปลง (Change) คือ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขและปรับปรุงภารกิจที่เกี่ยวข้อง ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของบุคลากรไปพร้อมกัน โดยเฉพาะในด้านความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะบูรณาการ

4.5) การสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purpose) คือ การดูแลงานด้านทรัพยากรมนุษย์ จะต้องคำนึงถึงการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน ทั้งผู้นำและบุคลากรในองค์การ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและ ให้ความสำคัญต่อบาบทන้ำที่ของบุคลากรทุกคน

4.6) การจูงใจผู้ติดตาม (Followers) คือ ผู้ที่มีความสามารถในการดูแลปகครองบุคลากร ที่อยู่ในความดูแล จะต้องมีพลังจูงใจให้ผู้ติดตามปฏิบัติภารกิจ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ด้วยการเสริมแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ความสะดวกอื่น ๆ

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกและพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การ นั้นต่อไป และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การนั้นอย่างเต็มความสามารถ (ออนไลน์ เขียวราม, 2544) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Job Partnership) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและองค์การเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตตลอดจน คุณลักษณะขององค์การ ที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยความภูมิใจ ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน ที่จะได้ผลดีที่สุดปฏิบัติงาน ต้องรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อผู้ร่วมงานอื่น ๆ หรือในองค์การนั้น ต้องการการยอมรับให้เป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคม ดังนั้น หากไม่มีหลักประกันว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ไม่มีใครต้องการ (สุรพ พยอมแย้ม, 2545)

(2) ความตั้งใจที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป (Job Intention) หมายถึง ความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นต่อไป โดยไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกจากไปทำงานที่อื่นและพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์การแม้ว่าจะมีงานอื่นที่ดีและเป็นทางเลือกที่ดีกว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานสนใจในงานและตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่องค์การและดียิ่งขึ้นเสมอหรือ เป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีเหตุมาจากการบังคับจากผู้อื่นหรือสิ่งอื่น แต่เป็นการกระทำที่ผู้ปฏิบัติเลือกที่จะทำด้วยความตั้งใจ

(3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ (Willed Attempt to Give Task Ability) หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทยอมเสียสละ กำลังกายกำลังความคิดให้แก่องค์การอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จและมี

ความรับผิดชอบในงานที่ทำงานออกหน้าจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การที่จะทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจหรือความเต็มใจที่จะทำงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติอย่างมีวัตถุประสงค์ มีแรงกระตุ้นผลักดันให้บุคคลสนใจเอาระบบที่ทำมากขึ้น งานจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

(4) ผลของความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีความตั้งใจที่จะทำงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานอย่างสุดความสามารถ ซึ่งจะทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานน้อยลง นอกจากนี้ ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้ (ดารารพ นิวัศะบุตร, 2546)

(4.1) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ระดับสูง

(4.2) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะมีความประณยาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

(4.3) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใส ศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ (Steers and Porter, 1982; อ้างอิงจาก เพียงภัทร เจริญพิทยา, 2546) ได้สรุปผลของความผูกพันเป็น 4 ด้าน ดังนี้

(4.3.1) ด้านความผูกพันและการครอบครองตำแหน่ง สามารถเห็นได้จากการที่พนักงานมีความผูกพันสูงและการครอบครองตำแหน่งขณะนั้นสูงความผูกพันจะสูงตามด้วย

(4.3.2) ด้านความผูกพันและการขาดงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อสถานที่หรือกิจกรรมงานสูง จะทำให้พนักงานลดความกดดันภายในของตนเองและลดการเข้า ออกงานของบุคคล

(4.3.3) ด้านความผูกพันและการหมุนเวียนของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานช่วยลดจำนวนการหมุนเวียนงานของพนักงานและไม่อยากจะออกจากองค์การไป

(4.3.4) ด้านความผูกพันและผลการปฏิบัติงาน ผลของความผูกพัน พิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน เพราะคนที่มีความผูกพันต่องานสูง จะมีความซื่อสัตย์ มีทิศทางที่ดีในการทำงาน จะเห็นว่าการมีปฏิสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในองค์การ จะทำให้เพิ่มความแข็งแกร่งให้กับความรู้สึกผูกพันในการทำงานและด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ การผูกพันในงานยังสร้างความรู้สึกไม่คิดลาออกจากไปทำงานที่อื่น

(5) แนวทางการสร้างความผูกพัน ถือเป็นเครื่องมือสร้างแรงกระตุ้น แรงศรัทธาให้บุคลากรมีต่อองค์การ ถึงแม้ในบางครั้งจะต้องอาศัยเวลาและการปฏิบัติที่ยาวนานก็ตาม แต่การจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานหรือสิ่งเกื้อหนุนที่เป็นพลังให้บุคลากรเกิดความผูกพันและรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งแนวทางที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันมี ดังนี้ (วิภาวรรณรพีพิศาล, 2549)

(5.1) จากการมุ่งความคงที่ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารต้องอาศัยหลัก ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมุ่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อหา วิธีการที่จะสามารถตอบสนองความพึงพอใจให้แก่บุคลากรมากที่สุด โดยพยายามที่จะฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทันเทคโนโลยี สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ยิ่งขึ้น โดยเปิดกว้างในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ

(5.2) จากการมุ่งควบคุม จะเปลี่ยนไปสู่การมอบอำนาจ จะเห็นได้ว่า แนวโน้มการบริหารงานในปัจจุบันเป็นลักษณะให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประโยชน์ต่องค์กรมากยิ่งขึ้น แทนที่จะใช้การควบคุมเหมือนในอดีตที่เน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเดียว

(5.3) จากการมุ่งแข่งขันจะเปลี่ยนไปสู่การร่วมมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหาร จะต้องสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์การให้รู้จักการทำงานเป็นทีม จึงจะทำให้ผลสำเร็จของงานเป็นที่ยอมรับมากกว่าคนเดียวปฏิบัติ ถือเป็นการสร้างจุดแข็งและสร้างพลังให้เกิดขึ้น ในองค์การคือ ทุกคนมีความรักสามัคคีกันปฏิบัติงานเพื่อองค์การด้วยความเต็มใจสำหรับผู้บริหาร สามารถ ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ โดยใช้แนวทางต่าง ๆ ดังนี้ (สุพันธ์ ศุภวนิช, 2549)

(5.3.1) การออกแบบงานให้น่าสนใจและให้ความรับผิดชอบการออกแบบงานให้น่าสนใจ เช่นการขยายขอบเขตงานในแนวตั้ง เป็นการให้พนักงานได้มีโอกาสรับผิดชอบและวางแผนงานตลอดจนควบคุมในงานของตัวเองโดยทั่วไป พบร่วมกันจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานมากขึ้น เนื่องจากมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นได้รับผิดชอบ และได้รับโอกาสได้มีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ

(5.3.2) การจัดรางวัลลุյจิที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เช่น โครงการ Profit Sharing จะช่วยให้พนักงานผูกพันกับงาน เพราะเป้าหมายของบุคคลไม่ขัดแย้งกัน ซึ่งระบบรางวัลลุյจิต่าง ๆ นั้น พนักงานจะต้องรับรู้ได้ว่า มีความเหมาะสมและเป็นธรรม (Fairness) กับพนักงานจึงจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น

(5.3.3) การให้พนักงานมีส่วนร่วมโครงการ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ จะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานให้เกิดขึ้นได้มาก

(5.3.4) สร้างความไว้วางใจกัน (Trust) ทั้งฝ่ายบริหารและพนักงาน ถ้ามีความไว้วางใจกันเชื่อใจกัน รับฟังกันพนักงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารด้วย

(5.3.5) การมีหน้าที่งานที่มั่นคง จะช่วยสร้างความจงรักภักดี แต่ถ้ามีการให้พนักงานออกจากงานบ่อย ๆ จะส่งผลทำให้พนักงานขาดความผูกพันและความภักดีต่องค์กรลดลง

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การสร้างความผูกพันให้กับพนักงานทำได้ โดย การช่วยพนักงานให้เกิดความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว (Helping Employees to Self-Actualize) ซึ่งจะต้องให้ความสนใจกับความต้องการของพนักงาน มีฉันน้อใจต้องสูญเสียพนักงานที่ดีได้ เนื่องจากพนักงานไม่มีความรู้สึกผูกพันต่องค์กร นักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow กล่าวว่า ความต้องการสุดท้ายของคนเรา คือความปรารถนาที่จะเป็นผู้มีความสามารถและความสำเร็จในชีวิตซึ่งหมายถึง “สิ่งที่คนเราสามารถจะต้องเป็น” นั่นคือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมและสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันคือ การช่วยให้พนักงานเกิดความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) “บริษัท” หรือ “ซี พี เอฟ” เป็นผู้นำในธุรกิจ เกษตรอุตสาหกรรมและอาหารที่มีการดำเนินธุรกิจในลักษณะครบวงจรในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก การ ดำเนินธุรกิจของบริษัทครอบคลุมประเภทของสัตว์บกและสัตว์น้ำ โดยมีประเภทสัตว์หลัก ได้แก่ สุกร ไก่เนื้อ ไก่ไข่ เป็ด กุ้ง และ ปลา โดยกระบวนการผลิตคร่าวงจรนั้น เริ่มตั้งแต่ การผลิตอาหารสัตว์ การ เพาะพันธ์สัตว์ การเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า การปรับรูปเนื้อสัตว์ขึ้นพื้นฐาน การผลิตสินค้าเนื้อสัตว์ปรับรูป กึ่งปรุงสุกและปรุงสุก การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปหรือผลิตภัณฑ์อาหารพร้อมรับประทาน รวมถึงการดำเนินธุรกิจซ่องทางการขายผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์และอาหารในรูปแบบร้านค้าปลีก และ ร้านอาหาร

2.4.1 ธุรกิจอาหารสัตว์

บริษัทฯ เป็นผู้นำในการผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ในประเทศไทย ซึ่งมีผลิตภัณฑ์หลัก ที่สำคัญ ได้แก่ อาหารสุกร อาหารไก่ อาหารเป็ด อาหารกุ้ง และอาหารปลา โดยมีการผลิตทั้งในรูป หัวอาหารและอาหารสำเร็จรูปชนิดผงและชนิดเม็ด สูตรอาหารสัตว์ของบริษัทเป็นไปตามโภชนาการที่ สัตว์แต่ละประเภทและแต่ละอายุต้องการ บริษัทจัดจำหน่ายอาหารสัตว์บก ภายใต้ตราสินค้า ซีพี ไฮโกร ช้อกโนนัล ไฮโปรไวน์ แอน-ไวน์-โปร สตาร์ฟีด โนโว เชฟฟีด เอราวัณ ซี.เอฟ. และ ไฮแลค และ จัดจำหน่ายอาหารสัตว์น้ำภายใต้ตราสินค้า ซีพี สตาร์ฟีด ไฮเกรด บลังก้า สตาร์เกท เชฟฟ์ฟิช และ เชฟฟ์ไฟ

บริษัทฯ มีโรงงานผลิตครอบคลุมทุกภาคของประเทศไทย ซึ่ง บริษัทฯ จำหน่ายอาหาร สัตว์ให้แก่ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ขนาดใหญ่โดยตรง และเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ผ่านตัวแทนจำหน่ายอาหารสัตว์ ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ การกำหนดราคาขายจะพิจารณาจากต้นทุนการผลิตในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งจะ สอดคล้องกับราคากลางของวัตถุดิบและได้รับการอนุมัติจากการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์

บริษัทฯ ดำเนินกลยุทธ์หลักทางการตลาดด้วย การให้ความสำคัญกับการบริการลูกค้า แบบครบวงจร เริ่มตั้งแต่การนำเสนอผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์และพันธุ์สัตว์ที่มีคุณภาพ การให้คำแนะนำ ด้านวิชาการ เทคนิคการบริหารจัดการฟาร์มและการเลี้ยงสัตว์ที่ทันสมัยโดยทีมงานผู้เชี่ยวชาญของ บริษัท ทั้งในรูปของการจัดสัมมนาทางวิชาการ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ตลอดจนการเผยแพร่ข่าวสาร เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ที่ได้มาตรฐานสากลในรูปของสิ่งพิมพ์และสื่อสังคม (Social Media) อย่าง สม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้อุตสาหกรรมการเลี้ยงสัตว์ของประเทศไทยเติบโตอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ มีหน่วยงานกลางในการจัดซื้อวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตอาหารสัตว์อยู่ในประเทศไทย ซึ่งจะเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์แนวโน้มด้านปริมาณ และราคาวัตถุดิบทั้ง ในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยพึ่งพาทางการเกษตรหลักที่ใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตอาหารสัตว์ ได้แก่ ข้าวโพด กาภถั่วเหลือง ข้าวสาลี ปลายข้าว และปลาป่น เป็นต้น โดยในการจัดซื้อ จะคำนึงถึง หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่แหล่งที่มาและคุณภาพของวัตถุดิบ ความสอดคล้องด้านนโยบาย ในการดำเนินธุรกิจทางด้านมนุษยชน สังคมและสิ่งแวดล้อม และต้นทุนที่สามารถแข่งขันได้ใน อุตสาหกรรม อีกทั้งมีนโยบายในการจัดซื้อวัตถุดิบจากแหล่งผลิตในประเทศไทยเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะ ในบริเวณท้องที่ที่โรงงานอาหารสัตว์ตั้งอยู่ เพื่อเป็นการสนับสนุนเกษตรกรท้องถิ่นและช่วยลด ระยะทางและพลังงานที่ใช้สำหรับการขนส่ง และหากปริมาณที่จัดซื้อในประเทศไทยไม่เพียงพอต่อความ

ต้องการใช้ในการผลิต ไม่ว่าจากปริมาณผลผลิตไม่เพียงพอ หรือคุณภาพไม่ได้ตามมาตรฐาน จึงจะมีการนำเข้าจากต่างประเทศ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ โดยจัดทำวัตถุดิบที่สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ถึงแหล่งที่มาของวัตถุดิบนั้น ๆ ว่ามาจากแหล่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีความยั่งยืน โรงงานอาหารสัตว์น้ำ ณ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ของบริษัทเป็นโรงงานแห่งแรกของโลก ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน International Fishmeal and Fish Oil Organization's Responsible Supply Chain of Custody หรือ IFFO RS CoC จากองค์กรปลาป่านภาค และยังได้รับรางวัล Best Aquaculture Practices (BAP) จาก Global Aquaculture Alliance (GAA) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติเกี่ยวกับการปฏิบัติทางการประมงที่ดี

ด้านกระบวนการผลิต บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับวัตถุรวมในการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ที่มีคุณภาพ ปลอดภัยและมีต้นทุนการผลิตที่แข่งขันได้ในอุตสาหกรรม โรงงานอาหารสัตว์ของบริษัทฯ ห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์ ตรวจสอบคุณภาพวัตถุดิบก่อนนำเข้าสู่กระบวนการผลิต การผลิตทุกขั้นตอนจะถูกควบคุมและตรวจสอบคุณภาพด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อให้มั่นใจว่าอาหารสัตว์มีคุณภาพสม่ำเสมอและได้มาตรฐาน ตามที่กำหนด ผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ของบริษัทฯ จึงมีอัตราแลกเปลี่ยนและผลผลิตที่ดี ซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรมีต้นทุนการเลี้ยงที่ต่ำลง

2.4.2 ธุรกิจการเลี้ยงสัตว์

บริษัทฯ เป็นผู้เลี้ยงสัตว์รายใหญ่ในประเทศไทย โดยสัตว์ที่เลี้ยงได้แก่ สุกร ไก่เนื้อ ไก่ไข่ เป็ด กุ้ง และปลาน้ำตื้น พาร์เมะพันธุ์สัตว์และฟาร์มเลี้ยงสัตว์ของบริษัทฯ กระจายอยู่ในหลายจังหวัด ทั่วประเทศไทย ผลิตภัณฑ์ภายใต้ธุรกิจการเลี้ยงสัตว์ สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ดังนี้

2.4.2.1 พันธุ์สัตว์

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับพันธุ์สัตว์ที่มีคุณภาพ แข็งแรง เหมาะสมกับสภาพภาวะการเลี้ยงในแต่ละประเทศ และเป็นที่ต้องการของผู้บริโภค นอกจากการเพาะพันธุ์สัตว์เองแล้ว บริษัทฯ ยังนำเข้าพันธุ์สัตว์บางชนิดมาจัดตั้งประเทศไทยเพื่อนำมาเพาะพันธุ์และเลี้ยงต่อเป็นสัตว์เพื่อการค้าในฟาร์มของบริษัทฯ หรือขายให้กับตัวแทนจำหน่ายและเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ในประเทศไทย ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการวิจัยและพัฒนาพันธุ์สัตว์อย่างสม่ำเสมอ เช่น ลูกสุกรขุนสายพันธุ์ซึ่งคุ้มครอง ที่ให้เนื้อสุกรที่มีความนุ่ม รสชาตior่อย หรือลูกกุ้งสายพันธุ์ซึ่งเป็นต้น

ด้านนโยบายการตลาดบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริการหลังการขาย โดยมีสำนักงานสาขาตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศเพื่อเป็นศูนย์กลางเผยแพร่เทคโนโลยีการเลี้ยงสัตว์ การจัดการฟาร์มให้แก่เกษตรกร

2.4.2.2 ธุรกิจการเลี้ยงสัตว์

ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการเลี้ยงสัตว์มีชีวิต และเนื้อสัตว์แปรรูปขั้นพื้นฐาน ผลิตภัณฑ์หลักในธุรกิจนี้แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ สัตว์มีชีวิตและผลิตภัณฑ์จากสัตว์มีชีวิต ได้แก่ สุกรชุน ไก่เนื้อ เป็ดเนื้อ ไข่ไก่ และไข่เป็ด บริษัทฯ จะดำเนินการผลิตภัณฑ์กลุ่มนี้ในตลาดห้องถัง กลุ่มที่สอง คือ เนื้อสัตว์ แปรรูปขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สุกรเนื้อ ไก่เนื้อ และเป็ดเนื้อ สำหรับงานแปรรูปเพื่อตัดแต่ง แยกชิ้นส่วน

ตามที่ตลาดต้องการ แล้วนำไปบรรจุและแพะเย็นหรือแช่แข็งเพื่อจำหน่ายเป็นผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์แช่เย็น แช่แข็งภายใต้ตราสินค้า CP โดยจำหน่ายให้แก่ผู้ค้าปลีก ผู้ค้าส่ง และธุรกิจบริการอาหาร (Food Service) โดยราคาขายจะผันแปรไปตามความต้องการและปริมาณผลผลิตที่มีในประเทศไทยและตลาดโลก หรือเป็นราคาน้ำหนักที่ตกลงกันสำหรับสินค้าที่ผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า บริษัทฯดำเนินกิจกรรมทางการตลาดหลักด้วยการให้ผู้บริโภคทราบถึงมาตรฐานคุณภาพ ความปลอดภัยตลอดห่วงโซ่การผลิต

บริษัทฯ คัดเลือกและทดสอบสายพันธุ์ตามหลักพันธุกรรมธรรมชาติ และให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการฟาร์มที่ดี เพื่อพัฒนาการเลี้ยงให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดและสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการผลิต รวมทั้งการสร้างมาตรฐานการทำงานระดับสากล และการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการคุณภาพ ตรวจสอบย้อนกลับทั้งระบบเพื่อการดูแลและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานทั้งห่วงโซ่การผลิต และได้ใช้มาตรการปฏิบัติที่ดีระบบการจัดการความปลอดภัยทางชีวภาพ (Best practice on Biosecurity) ซึ่งเป็นมาตรการปฏิบัติด้านการป้องกันโรคที่มีประสิทธิภาพ ฟาร์มสัตว์บกจะมีการจัดการเลี้ยงสัตว์ในโรงเรือนระบบปิดปรับอากาศด้วยการระเหยของน้ำ (Evaporative Cooling System) เพื่อทำให้อากาศในโรงเรือนอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการเลี้ยงตลอดเวลา มีระบบให้อาหารและน้ำอัดโนมัติตลอดจนให้แสงสว่างตามที่สัตว์แต่ละชนิดต้องการและเป็นโรงเรือนที่สามารถป้องกันการติดต่อหรือแพร่ระบาดโรคจากสัตว์และแมลงต่าง ๆ โดยทั้งหมดนี้มีการควบคุมฟาร์มด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ตลอดระยะเวลาการเลี้ยง

บริษัทฯ ได้พัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการเลี้ยงสัตว์อย่างต่อเนื่อง และได้นำมาตรฐานการผลิตที่ดีของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มาตรฐานสากล มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมและมาตรการด้านการคุ้มครองสวัสดิภาพของสัตว์ (Animal Welfare Standard) ที่คำนึงถึงสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของสัตว์มาใช้ควบคู่ไปกับการเลี้ยงที่ทันสมัย ปราศจากการใช้ยาปฏิรูปในการเร่งการเจริญเติบโตอันเป็นสารต้องห้ามตามกฎหมาย ไม่เลี้ยงสัตว์หนาแน่นเกินไป มีการป้องกันและรักษาเมื่อสัตว์บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยโดย สัตวแพทย์ผู้ควบคุมฟาร์มตรวจสอบสุขภาพสัตว์ระหว่างการเลี้ยงมีการเคลื่อนย้ายขนส่งสัตว์โดยใช้พาหนะขนส่งโดยเฉพาะ อีกทั้งได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการสวัสดิภาพสัตว์ปีกสำหรับการผลิตอาหารแปรรูปตามมาตรฐาน Red Tractor Assurance (RTA) จากประเทศไทยอย่างต่อเนื่องทุกปีตั้งแต่ปี 2546 จนถึงปี 2558 ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวเป็นมาตรฐานการผลิตที่มีกฎระเบียบเข้มงวดที่สุดในอุตสาหกรรมการเลี้ยงสัตว์ปีกในปัจจุบัน

นอกจากการทำฟาร์มเลี้ยงสัตว์เองแล้ว บริษัทฯ มีการดำเนินการโครงการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ให้กับเกษตรกร ทั้งการเลี้ยง สุกรuhn และไก่เนื้อ โดยจะดำเนินการคัดเลือกเกษตรกรที่มีพื้นที่เลี้ยงสัตว์และอุปกรณ์การเลี้ยงของตนเอง ซึ่งหากผ่านการคัดเลือก บริษัทฯ ก็จะจัดหาพันธุ์สัตว์ อาหารสัตว์ ยาสัตว์ รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเลี้ยงสัตว์แก่เกษตรกรเหล่านั้น

สำหรับฟาร์มสัตว์น้ำ บริษัทฯ เน้นการเลี้ยงแบบเทคโนโลยีชีวภาพ (Probiotic Farming) ที่หลีกเลี่ยงการใช้ยาและสารเคมี และได้ระบบการเลี้ยงกุ้งระบบปิดแบบน้ำหมุนเวียนมาใช้ เพื่อลดการใช้น้ำ ป้องกันโรคระบาด และเป็นมิตรต่อสภาพแวดล้อมนอกจากนี้ ทั้งนี้ได้นำมาตรฐาน Best Aquaculture Practices (BAP) มาใช้ซึ่งครอบคลุมทั้งโรงเพาะพันธุ์กุ้งและฟาร์มเลี้ยงกุ้งและ

โรงงานแปรรูป ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมใส่ใจกับความปลอดภัยของสินค้าอาหารโดยต้องสามารถตรวจสอบย้อนกลับสินค้าได้

2.4.2.3 ธุรกิจอาหาร

บริษัทฯนำผลิตภัณฑ์จากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ที่ได้ผ่านการแปรรูปขั้นพื้นฐานไปเพิ่มมูลค่าเป็นสินค้าอาหารบุรุสุก อาหารกึ่งสำเร็จรูป และผลิตภัณฑ์อาหารพร้อมรับประทาน จากนั้นจึงนำไปแพะเย็น แช่แข็ง และจำหน่ายภายใต้ตราสินค้าของลูกค้า ของบริษัทฯ และตราสินค้า CP โดยทำการวิจัยและสำรวจความต้องการและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค ที่มีแนวโน้มต้องการความสะดวกสบาย ใส่ใจสุขภาพ ในทุกกลุ่มอายุ อาทิ แม่บ้าน คนทำงาน วัยรุ่น เป็นต้น บริษัทฯ จำหน่ายสินค้าผ่านช่องทางการจำหน่ายที่เป็นทั้งค้าปลีกดั้งเดิม (Traditional Trade) ค้าปลีกแบบใหม่ (Modern Trade) เช่น ร้านสะดวกซื้อ ชูปเปอร์มาร์เก็ต และธุรกิจบริการอาหาร (Food Service) เช่น ร้านอาหารประเภทฟาสต์ฟู้ด (Fast Food) เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีร้านค้าปลีกของบริษัทฯเอง (Retail and Food Outlets) ผู้ค้าส่งและผู้ค้าปลีกอื่น ๆ ส่วนการส่งออกสู่ตลาดต่างประเทศ โดยมีสาขาและตัวแทนจำหน่ายในประเทศต่าง ๆ รวม 18 ประเทศ รวมทั้งจำหน่ายผ่านผู้นำเข้าในต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันบริษัทฯ ส่งออกสินค้าไปทั่วโลก โดยประเทศที่นำเข้าหลัก ได้แก่ สหภาพยุโรป อังกฤษ ญี่ปุ่น อเมริกา และประเทศไทย ฯ ในเอเชีย

บริษัทฯ มีทีมวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารโดยเฉพาะที่มุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์อาหารที่ตอบสนองความต้องการและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริโภค และให้ความสำคัญ ในการผลิตสินค้าอาหารให้มีคุณภาพในด้านคุณค่า รสชาติ และความปลอดภัย ผลิตภัณฑ์อาหารปรุงสุก ที่จำหน่ายในประเทศและส่งออก เช่น ไส้กรอกชิกเก้นแฟรงค์ ไส้กรอกชีวีเวิร์สท์ ซึ่งเป็นไส้กรอกพรีเมียมตราบุชเชอร์ สเต็กหมูคุโรบุตะ เกี้ยว กุ้ง ต้มสุก ไก่คาวาเกะ ไก่ห่อสาหร่าย ไก่เทอริยากิ ข้าวแกงเขียวหวานไก่ บะหมี่เป็ดพะโล้ เป็ดย่าง ลูกชิ้น และสปาเกตตี้ค้าใบนาฯ เป็นต้น ทั้งนี้ ได้มีการ พัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารภายใต้ตราสินค้า CP คิทเช่นจอย ห้าดาวบีเค บีเคพี และรวมถึงการผลิต เพื่อจำหน่ายภายใต้ตราสินค้าของลูกค้า

บริษัทฯ ดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดหลักด้วยการให้ผู้บริโภคตระหนักรถึงตราสินค้า CP และใช้นวัตกรรมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าทางโภชนาการ รสชาติอร่อย มีคุณภาพและความปลอดภัยตลอดห่วงโซ่การผลิตสร้างความдовet ให้ผู้บริโภค และส่งเสริมให้ลูกค้าเข้าถึงสินค้าได้ในทุกโอกาสโดยการบริหารช่องทางการขาย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่อง “คุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร” บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นดำเนินการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยการนำระบบการบริหารระดับสากลมาใช้ ได้แก่ ระบบบริหารคุณภาพ (ISO 9001) หลักเกณฑ์การปฏิบัติที่ดีในการผลิต (Good Manufacturing Practices-GMP) ระบบการวิเคราะห์ จุดวิกฤติที่ต้องควบคุมเพื่อความปลอดภัยอาหาร (Hazard Analysis and Critical Control Point-HACCP) นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังนำระบบมาตรฐานที่ตรงตามความต้องการของลูกค้าเฉพาะกลุ่มมาใช้บริหารจัดการเพิ่มเติม เช่น Global Standard for Food Safety: BRC (The British Retail Consortium), Halal และ Best Aquaculture Practices Standards: BAP เป็นต้นนอกจากนี้ ยังมีการใช้มาตรฐานสากลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน Occupational Safety and Health Administration

Management System: OSHAS 18001 และมาตรฐาน CPF Safety Health and Environment Management System: CPF SHE MS ในกระบวนการผลิต เพื่อดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังนำมาตรฐานสากลในการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) มาใช้เพื่อให้การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องตามกฎหมายอีกด้วย

กิจการค้าปลีกและร้านอาหาร (Retail and Food Outlets) เพื่อเพิ่มความสะดวกของผู้บริโภคในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ บริษัทฯ ได้มีการลงทุนขยายช่องทางจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ โดยผลิตภัณฑ์หลักที่จัดจำหน่าย ได้แก่ ผลิตภัณฑ์อาหารปรุงสำเร็จรับประทาน เช่น ซีฟู้ด ผลิตภัณฑ์อาหารพร้อมรับประทานในรูปสินค้าแพ็คเย็นและแพ็คแข็งภายใต้ตราสินค้า CP และผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์ที่ผ่านการตัดแต่งชั้นส่วนหรือปรุงแต่งตามที่ตลาดต้องการซึ่งจำหน่ายเป็นผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์แพ็คเย็นและแข็ง จุดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

(1) ธุรกิจห้าดาว เป็นการบริหารจัดการจุดขายห้าดาวในรูปแบบแฟรนไชส์โดยมีผลิตภัณฑ์ภายในรูปแบบแฟรนไชส์ โดยมีห้าดาวที่บริษัทฯ ดำเนินการ ได้แก่ จุดขายไก่ย่าง จุดขายไก่ทอด จุดขายข้าวมันไก่ จุดขายบะหมี่ห้าดาว จุดขายเรดดี้เมล์ และจุดขายไส้กรอก นอกจากนี้ บริษัทยังได้ขยายธุรกิจห้าดาวไปยังประเทศเวียดนาม อินเดียลารา และกัมพูชา

(2) ร้านอาหารเซสเตอร์ เป็นธุรกิจร้านอาหารจานด่วน ดำเนินการโดยบริษัทฯ และในรูปแบบแฟรนไชส์ โดยมีห้าร้านที่บริษัทฯ ดำเนินการเอง และดำเนินการในรูปแบบแฟรนไชส์

(3) ร้านอาหารซีพี คิทเช่น เป็นร้านอาหารบริการด่วน (Fast Serve) ภายใต้แนวคิดอาหารสดใหม่ อิ่มอร่อย ราคายุติธรรม (Fresh, Full and Fair)

(4) ร้านค้าปลีก ซีพี เฟรชมาสเตอร์ เป็นร้านค้าปลีกที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ อาหารสด อาหารปรุงสุกพร้อมรับประทาน ภายใต้มาตรฐานสินค้าของแบรนด์ซีพี และแบรนด์ซีพี เฟรชมาสเตอร์ มีลักษณะการดำเนินการเป็นศูนย์รวมสินค้าอาหารที่สด สะอาด ปลอดภัยและมีคุณภาพดี ซึ่งมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ เป็นร้านค้าปลีกและตู้เย็นชุมชน นอกจากนี้ ในปลายปี 2558 ซีพี เฟรชมาสเตอร์ ได้เปิดตัวร้านรูปแบบใหม่เรียกว่า Modern Home Meal Solution ที่มีความทันสมัยตอบสนองต่อวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่ชอบปรุงอาหารมืออาชีพ ๆ โดยมีสินค้าหลากหลายให้เลือกทั้งผักและผลไม้ เครื่องปรุงรส อาหารพร้อมปรุงและอาหารพร้อมรับประทาน

(5) ศูนย์อาหารซีพีฟู้ดเวลต์ เป็นศูนย์อาหารที่มีความหลากหลายของร้านอาหารทั้งที่เป็นร้านอาหารของกลุ่มบริษัทฯ เอง และร้านอาหารจากภายนอก ซีพีฟู้ดเวลต์ ก้าวขึ้นสู่การเป็นธุรกิจชั้นนำระดับนานาของกลุ่มธุรกิจศูนย์อาหารโดยเป็นศูนย์รวมของร้านอาหารคุณภาพที่เน้นเรื่องรสชาติและการบริการอย่างมืออาชีพ ใส่ใจในความต้องการของผู้บริโภคเข้าถึงกลุ่มลูกค้าทุกเพศทุกวัยนอกจากจุดเด่นในด้านอาหารแล้วศูนย์อาหารซีพีฟู้ดเวลต์ยังเป็นศูนย์อาหารที่ได้มาตรฐานในด้านความสะอาดของอุปกรณ์ รวมทั้งสุขอนามัยของพนักงานผู้ให้บริการเป็นการรวมคุณภาพทุกๆ ด้านภายใต้บรรยากาศที่ทันสมัยเพื่อให้เป็นหนึ่งในศูนย์อาหารของคนรุ่นใหม่ นอกจากนี้ ซีพีฟู้ดเวลต์ ยังได้มีการขยายธุรกิจในช่องทางการบริการอาหารจัดเดลิเวอรี่รูปแบบโดยแบ่งเป็น 2 ช่องทาง ดังนี้

(5.1) บริการอาหารจัดเดลิเวอรี่ ให้บริการทางด้านอาหารทั้ง Meal Box และ Snack Box รวมถึงการจัดเดลิเวอรี่แบบครบวงจร

(5.2) บริการอาหารสำหรับผู้ป่วย ชีพีฟู้ดเวิลด์ มีแผนกโภชนาการภายใต้การกำกับดูแลของเชฟมืออาชีพเข้ามาดูแลในทุกเมนูอาหารเพื่อให้ได้อาหารที่มีคุณภาพ ปลอดภัย รสชาติอร่อยการทำงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามมาตรฐานสากลระดับโลกอย่าง JCI และ HACCP เพื่อมุ่งสู่การเป็นทีมงานบริการมืออาชีพในโรงพยาบาล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กันยา พิรพัฒนานันท์ (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติจำนวน 300 คน และหัวหน้างานระดับต้นอีก 9 คน ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 2 ชุด คือ แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพนักงานด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีระดับปานกลาง ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีระดับต่ำ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานมีระดับปานกลาง ด้านการคงอยู่มีระดับสูง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกร币หน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิชา บรีชา (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำนวน 276 คน เก็บรวบรวม

ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามสัดดิในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การทดสอบอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของ เจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตทางการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ คุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมในองค์กร และการให้โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่น จำกัด (มหาชน) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 33.50

กรวรรณ ดูอ่อน (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นงานพลาสติก 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นงานพลาสติก แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอายุงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นงานพลาสติกโดยศึกษาภัณฑ์ตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมผลิตชิ้นงานพลาสติก จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ตามทฤษฎีเชิงเส้นทาง-เป้าหมาย และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นงานพลาสติกส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ภาวะผู้นำของหัวหน้างานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นเรศน์ ฐิตินันท์วัฒน์ (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์มะเร็ง ชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำของบุคลากรศูนย์มะเร็งชลบุรี ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์มะเร็ง ชลบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์มะเร็ง ชลบุรี ประชากรวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์มะเร็งชลบุรี สังกัดสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวน 150 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และด้วยสถิติ (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรศูนย์มะเร็ง

ชลบุรี มีการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วมกับบุคลากร มีการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ด้านลักษณะเกี่ยวกับการทำงาน ด้านการให้โอกาสบุคคลอื่นและด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้าน ลักษณะเกี่ยวกับหัวหน้างาน บุคลากรมีการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานอยู่ในระดับน้อย ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผล การพิจารณาในรายด้านทั้งด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากการ ลงทุนและด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากการหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้างานและภาวะผู้นำด้าน ลักษณะเกี่ยวกับหัวหน้างาน ภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานกับบุคคลอื่นไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์มีเร็ง ชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านลักษณะเกี่ยวกับการทำงาน ด้านการให้โอกาสบุคคลอื่นมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์มีเร็ง ชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

วรรชยา เชื้อกลวย (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพ ของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำ ลักษณะ ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทมหาชน แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทมหาชน แห่งหนึ่ง จำนวน 356 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที่ และการหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี เป็นพนักงานอยู่ ในระดับจัดการ (MPT) มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี และมีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยพนักงานมีความเห็นต่อรูปแบบผู้นำ ลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความ ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมค่อนข้างสูง โดยพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน เพศชาย และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานระดับจัดการ (MPT) มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ (OST) และระดับผู้บังคับบัญชา (Supervisor) อายุงาน 11-15 ปี มีความ ผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และ 16-20 ปี และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และมี รายได้ 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มหาชนแห่งหนึ่งที่มีต่อรูปแบบของผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำที่มีลักษณะคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน ผู้นำที่ คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก และผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อ องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความเห็นของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่งที่มี ต่อลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำแบบเปิดเผย ผู้นำแบบรอบครอบ ผู้นำแบบ ประนีประนอมและผู้นำแบบอารมณ์มั่นคง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ความเห็นของพนักงานในบริษัทฯแห่งหนึ่งที่มีต่อความไว้วางในในผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันทร์วสัย เสนคราม (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไประษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน บริษัทไประษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไประษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไประษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทไประษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่ จำนวน 6 สายงาน และ 3 สำนัก ได้แก่สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สายงานตลาดและพัฒนาธุรกิจ สายงานบุคคล สายงานอำนวยการและบริหารทรัพยากร สายงานการเงินและบัญชี สายงานระบบปฏิบัติการ สำนักกรรมการผู้จัดการใหญ่ สำนักกลยุทธ์ และสำนักตรวจสอบภายใน รวมทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ (*f*) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน บริษัทไประษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวกับงาน ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านบุคคลิกภาพ ด้านภูมิหลังทางด้านสังคมและด้านลักษณะทางกายภาพ ตามลำดับ 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไประษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความประณญาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำให้ประโยชน์ขององค์การ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไประษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่ ทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันทุกคู่ การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไประษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

ณัฐรุชัย เศวตโซเดินพงษ์ และเกรสรा สุขสว่าง (2556) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในสังกัดจังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหาร และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ บริษัทชีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในสังกัดจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการร้านสาขา บริษัท ชีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในสังกัดจังหวัดสมุทรปราการ

จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้นำ ของผู้บริหารบธชท ซีพี อออล จำกัด (มหาชน) ในสังกัดจังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือ คุณลักษณะ ผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารงาน และคุณลักษณะผู้นำด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ ส่วน ความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความประรรถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาคองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับในองค์กรและด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร ตามลำดับ และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัตติกาล โพธิ์ทอง (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยายกาศ การทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยายกาศการทำงาน และเพื่อศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยายกาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธี ของ cronbach กับพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ จำนวน 30 คน ค่าความเชื่อมั่น 0.932 โดยแจก กับพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุमาน ได้แก่ สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติหากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ของคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยายกาศการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำใน องค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรยายกาศการทำงานโดยอิทธิพลภาวะผู้นำด้านผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมบรรยายกาศที่เน้นการใช้อำนาจบรรยายกาศที่ เน้นความเป็นกันเองและบรรยายกาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการในย่านสมุทรปราการ 2) คุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยายกาศ การทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และบรรยายกาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติงานในย่านสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พรปณต ปกครอง (2558) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงาน ผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การของบุคลากรสำนักทะเบียน และประมวลผลการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุแสดงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านตัวแปรความ พึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูล เชิงประจักษ์ 3) ศึกษาขนาดอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักทะเบียนและประมวลผลการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐที่เคยสังกัด

ทบทวนมหาวิทยาลัย และปัจจุบันยังเป็นส่วนราชการ จำนวน 457 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบขั้น ภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน กับองค์การ และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.96, 0.95, 0.91 และ 0.94 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของ รูปแบบ ด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแสดงอิทธิพลของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน กับองค์กรของบุคลากร สำนักทะเบียนและประมวลผลการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเมื่อ ตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจำตัว (Chi-square = 87.98, df = 70, p = .07196, GFI = .98, AGFI = .95, RMR = 0.030) โดยตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอิทธิพลของความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 86 ซึ่งตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการ ปฏิบัติงาน โดยมีขนาดอิทธิพล 0.32, 0.72 ตามลำดับ นอกจากนี้ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ยังมี อิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันกับองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพล 0.55 และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการตามการรับรู้ของบุคลากร มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ค่อนข้างสูง (0.72) ต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์การ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง วิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นในการนำเสนอ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร หมายถึง พนักงานเลี้ยงสุกรของบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนโควต้าของประชากร (พนักงานฟาร์มสุกร)

จังหวัด	ฟาร์ม	จำนวนพนักงาน (คน)	โควตา (คน)
นครราชสีมา	โชคชัย	62	31
นครราชสีมา	ชุมพวง	72	36
นครราชสีมา	สีค้า	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)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเลี้ยงสุกรของบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบกลุ่มประชากรที่แน่นอน จึงได้ใช้การคำนวณตามแนวทางของ ของทาโร่ ยามานาเน่ (Yamane. 1973) โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ
 n แทน ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้
 N แทน จำนวนประชากรที่ทราบค่า
 e แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{408}{1+408(0.05)^2}$$

$$= 201.9802$$

$$\approx 202$$

ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 202 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 หรือดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะอาดในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 202 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง และพัฒนาขึ้นเองโดยอาศัยแนวคิดจาก ตำรา เอกสาร รายงาน ทฤษฎี และผลงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะเครื่องมือแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

3.2.1 ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

3.2.1.1 เพศ

3.2.1.2 อายุ

3.2.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3.2.1.4 ภูมิลำเนา

3.2.2 ส่วนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่

3.2.2.1 ผู้บังคับบัญชาแบบเข้ม

3.2.2.2 ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน

3.2.2.3 ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม

3.2.2.4 ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

3.2.3 ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่

3.2.3.1 ความเชื่อมั่นต่อองค์กร

3.2.3.2 การยอมรับในองค์กร

3.2.3.3 ความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร

3.2.3.4 ความประณานาทจะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร

ลักษณะคำถามของส่วนที่ 2 และ 3 เป็นการเลือกตอบตามระดับความสำคัญที่มีต่อความผูกพันขององค์กร โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบ่งเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีการกำหนดระดับ (นานินทร์ ศิลป์เจรู, 2552) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความสำคัญมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

การแปลผลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราฐานส่วนประมาณค่าของลิคิร์ท (Likert Scale) โดยการรวมคะแนนที่ได้จากคำตอบทุกข้อของแต่ละคำถาม นำมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายการจัดระดับความสำคัญของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม (นานินทร์ ศิลป์เจรู, 2552) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง ระดับความสำคัญอยู่ในระดับ สำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง ระดับความสำคัญอยู่ในระดับ สำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง ระดับความสำคัญอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง ระดับความสำคัญอยู่ในระดับ สำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง ระดับความสำคัญอยู่ในระดับ สำคัญน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามโดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำและความผูกพันองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการสอบถาม

3.3.2 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำและความผูกพันองค์กรของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.3.3 ร่างแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3.4 เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา (Content Validity) เพื่อนำคำแนะนำมาปรับปรุงสำนวนให้ชัดเจน เหมาะสมและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.3.5 เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุง ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถาม และตรวจสอบว่าคำถามแต่ละข้อมีความเหมาะสม และสอดคล้อง กับหัวข้อหรือประเด็นนั้นหรือไม่ และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยโปรแกรมสำเร็จรูปประยุกต์ทางคณิตศาสตร์โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาก (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่คำนวณได้ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (กัลยา วนิชย์บัญชา, 2554) โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 3.2

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

ตารางที่ 3.2 ค่าจำนวนข้อคำถาม ค่า IOC และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ข้อ คำถาม	ค่า IOC	ค่าความเชื่อมั่น	
			Try out	เก็บ จริง
1. รูปแบบภาระผู้นำ		12	0.86	0.96
1.1 ผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ		3	0.89	0.91
1.2 ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน		3	0.89	0.88
1.3 ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม		3	0.89	0.91
1.4 ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ		3	0.78	0.88
2. ความผูกพันของพนักงานต่องค์กร		12	0.89	0.93
2.1 ด้านความเชื่อมั่นต่องค์กร		3	0.89	0.83
2.2 ด้านการยอมรับในองค์กร		3	1.00	0.84
2.3 ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร		3	0.89	0.84
2.4 ความประณญาทจะคงความเป็นสมาชิก ภาคองค์กร		3	0.78	0.84
รวม		24	0.88	0.96
				0.94

จากการที่ 3.2 แสดงจำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกรฯ มีจำนวน 24 ข้อโดยได้ค่า IOC โดยรวม เท่ากับ 0.88 ซึ่งผ่านมาตรฐานของการหาค่าความเที่ยงตรง โดยจะต้องมีค่ามากกว่า 0.5 (กัลยา วนิชย์บัญชา, 2554) นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อ ส่วนค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จริงมีค่าเท่ากับ 0.96 ($\alpha = 0.96$) และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของการเก็บแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างจริงมีค่าเท่ากับ 0.94 ($\alpha = 0.94$) ซึ่งผ่านค่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ไม่ต่างกว่า 0.7 ดังนั้น แบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ มีความน่าเชื่อถือได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้มีการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 203 คน

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน มาดำเนินการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.5.3 สถิติวิเคราะห์การความผูกพันองค์กรของพนักงาน โดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้านการยอมรับในองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร ด้านความประณานาทจะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร

3.5.4 สถิติทดสอบสมมติฐาน รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้วยการหาค่าสถิติ ได้แก่ สถิติทดสอบที่ (t-Test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA หรือ F-Test) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกันที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale) โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และ 3 โดยใช้สูตรดังนี้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของพนักงาน บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน และได้รับ แบบสอบถามคืน จำนวน 203 ชุด คิดเป็น 100 % ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอใน รูปแบบของตาราง ประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลจากการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและ ภูมิลำเนา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายผลข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยจะมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	124	61.1
หญิง	79	38.9
รวม	203	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 - 25 ปี	41	20.2
26 - 33 ปี	66	32.5
34 - 41 ปี	72	35.5
42 ปีขึ้นไป	24	11.8
รวม	203	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 34 - 41 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา มีอายุระหว่าง 26 - 33 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 อายุระหว่าง 18 - 25 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และอายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	115	56.7
3 - 6 ปี	56	27.6
7 - 9 ปี	13	6.4
มากกว่า 9 ปี	19	9.3
รวม	203	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ถัดมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 7-9 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา

จังหวัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นครราชสีมา	78	38.4
บุรีรัมย์	32	15.8
สุรินทร์	32	15.8
อุบลราชธานี	33	16.2
อื่น ๆ (รายละเอียดในตารางที่ 4.5)	28	13.8
รวม	203	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมา มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดอื่น ๆ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่อยู่ในภูมิลำเนาอื่น

จังหวัด	จำนวน (คน)
ชัยภูมิ	5
สกลนคร	3
ขอนแก่น	3
ศรีสะเกษ	3
ยโสธร	3
ร้อยเอ็ด	3
อำนาจเจริญ	2
กาฬสินธุ์	2
ตาก	1
ลพบุรี	1
มุกดาหาร	1
พัทลุง	1
รวม	28

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดอื่น ๆ จำนวน 28 คน ประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ มีจำนวน 5 คน จังหวัดสกลนคร ขอนแก่น ศรีสะเกษ ยโสธร ร้อยเอ็ด มีจำนวนจังหวัดละ 3 คน จังหวัดอำนาจเจริญ กาฬสินธุ์ มีจำนวนจังหวัดละ 2 คน และจังหวัดตาก ลพบุรี มุกดาหาร พัทลุง มีจำนวนจังหวัดละ 1 คน

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยเนื้อหาได้แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในภาพรวม

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาแบบขึ้นนำ	3.42	0.76	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน	3.29	0.71	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม	3.48	0.74	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	3.65	0.69	มาก
รวม	3.46	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบร้า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และเมื่อจำแนกเป็นรูปแบบพบว่า ผู้บังคับบัญชาแบบขึ้นนำอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบขึ้นนำ

ผู้บังคับบัญชาแบบขึ้นนำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างใกล้ชิด	3.40	0.88	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างให้แก่ท่านในเบื้องต้นทุกครั้ง	3.29	0.91	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชา้มีการดูแลการปฏิบัติงานของท่านให้เป็นไปตามระเบียบขององค์กร	3.56	0.86	มาก
รวม	3.42	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบร้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาแบบขึ้นนำโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชา้มีการดูแลการปฏิบัติงานของท่าน ให้เป็นไปตามระเบียบขององค์กร ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างให้แก่ท่านในเบื้องต้นทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.40 และ 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน

ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาสามารถดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี	3.32	0.85	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้	3.21	0.80	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงานแก่ท่าน	3.34	0.88	ปานกลาง
รวม	3.29	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงานแก่ท่าน ผู้บังคับบัญชาสามารถดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้ โดยทุกข้อมูลมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 3.32 และ 3.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม

ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชา้มีการจัดประชุมเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ	3.70	0.84	มาก
2. ผู้บังคับบัญชา้มีการเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.49	0.87	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาพยายามรับข้อเสนอแนะของท่าน	3.24	0.85	ปานกลาง
รวม	3.48	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชา้มีการจัดประชุมเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชา้มีการเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชาพยายามรับข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.49 และ 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผล
1. ผู้บังคับบัญชา มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มอบหมายงาน	3.55	0.79	มาก
2. ผู้บังคับบัญชา มักจะคาดหวังความสำเร็จของงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.75	0.80	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการทำงานมากกว่ามุ่งเน้นขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.65	0.81	มาก
รวม	3.65	0.69	มาก

จากการที่ 4.10 พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชา มักจะคาดหวังความสำเร็จของงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการทำงานมากกว่ามุ่งเน้นขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75, 3.65 และ 3.55 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งแยกเป็น ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้านการยอมรับในองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร และความประถนนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร โดยเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีจำนวนคำถามทั้งหมด 12 ข้อซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวมของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผล
1. ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร	4.05	0.67	มาก
2. ด้านการยอมรับในองค์กร	3.74	0.66	มาก
3. ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร	3.74	0.63	มาก
4. ความประถนนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร	3.71	0.78	มาก
รวม	3.81	0.59	มาก

จากการที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านการยอมรับในองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร และความประถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.74, 3.74 และ 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผล
1. ท่านเชื่อมั่นในความคุ้มครองของบริษัท	4.11	0.77	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทสามารถสร้างผลกำไรได้อย่างต่อเนื่อง	4.08	0.77	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกมั่นคง เมื่อทำงานในองค์กร	3.96	0.78	มาก
รวม	4.05	0.67	มาก

จากการที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านเชื่อมั่นในความคุ้มครองของบริษัท รองลงมา คือ ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทสามารถสร้างผลกำไรได้อย่างต่อเนื่อง และท่านมีความรู้สึกมั่นคงเมื่อทำงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.08 และ 3.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการยอมรับในองค์กร

ด้านการยอมรับในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผล
1. ท่านเห็นและยอมรับในเป้าหมายหลักขององค์กรที่แสดงไว้ในสถานที่ปฏิบัติงาน	3.71	0.76	มาก
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้	3.88	0.74	มาก
3. ท่านยอมรับในค่านิยมขององค์กร	3.64	0.76	มาก
รวม	3.74	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านการยอมรับในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ รองลงมา คือ ท่านเห็นและยอมรับในเป้าหมายหลักขององค์กร ที่แสดงไว้ในสถานที่ปฏิบัติงาน และท่านยอมรับในค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88, 3.71 และ 3.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร

ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผล
1. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ เพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วนให้แก่องค์กร	3.79	0.77	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.61	0.73	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะใช้สติปัญญาของท่านในการแก้ไขปัญหาให้แก่องค์กร	3.82	0.73	มาก
รวม	3.74	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะใช้สติปัญญาของท่านในการแก้ไขปัญหาให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ เพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วนให้แก่องค์กร และท่านมีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.79 และ 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านความประณาน่าที่จะคงความเป็นสามาชิกภาพองค์กร

ด้านความประณาน่าที่จะคงความเป็นสามาชิกภาพ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อปฏิบัติอยู่ในองค์กรนี้	3.81	0.79	มาก
2. ท่านมีความคิดว่าองค์กรณี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่นๆ	3.67	0.84	มาก
3. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรณี้จนเกษียณอายุการ ปฏิบัติงาน	3.65	1.05	มาก
รวม	3.71	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบร่วมกับค่าเฉลี่ยรวมที่ 3.71 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความประณาน่าที่จะคงความเป็นสามาชิกภาพองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วมกับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อปฏิบัติอยู่ในองค์กรณี้ รองลงมาคือท่านมีความคิดว่าองค์กรณี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่นๆ และท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรณี้จนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.67 และ 3.65 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

การนำเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ เพื่อทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและภูมิลำเนา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยจะใช้สถิติ t-test และ F-test (One Way Anova) ในการวิเคราะห์ข้อมูล และหากพบว่า มีความแตกต่างกัน จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD (Least Significant Difference) การทดสอบสมมุติฐานของการศึกษาในส่วนนี้ คือ ปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
โดยรวม	0.99	0.32

จากตารางที่ 4.16 เป็นการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยจำแนกตามเพศ ($Sig = 0.321$, $P > 0.05$) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง โดยใช้สถิติ t-test กรณี Equal Variances Assumed ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	N	Mean	SD	t-test	df	Sig.
ชาย	124	3.84	0.61	0.84	201	0.40
หญิง	79	3.77	0.57			

จากตารางที่ 4.17 เป็นการทดสอบความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กรของฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ โดยจำแนกตามเพศ ($Sig. = 0.401$, $P > 0.05$) พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อนล่าง จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
โดยรวม	.954	3	199	0.42

จากตาราง 4.18 พบว่า ค่าความแปรปรวนของ ความผูกพันต่อองค์กรของฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อนล่าง ($Sig.= 0.42$, $P>0.05$) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของ อายุแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อนล่าง

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	1.18	0.32
ภายในกลุ่ม	69.58		0.35		
รวม	70.82	202			

จากตารางที่ 4.19 เป็นการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อนล่าง โดยจำแนกตามอายุ ($Sig.= 0.32$, $P>0.05$) พบว่า อายุที่แตกต่างกันนั้นไม่ทำให้ความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่ต้องทำการทดสอบรายคู่ภายหลัง

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อนล่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
โดยรวม	3.594	3	199	0.015*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ($Sig.= 0.015, P<0.05$) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.88	3	0.961	2.816	0.04*
ภายในกลุ่ม	67.94		0.341		
รวม	70.82	202			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เป็นการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ($Sig.= 0.04, P<0.05$) พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้นทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้น จึงผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ต่อไปโดยใช้สถิติ LSD ดังตาราง 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธี LSD

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	Mean	(1)	(2)	(3)	(4)
		3.73	3.86	3.87	4.13
(1) น้อยกว่า 3 ปี	3.73	-			
(2) 3 – 6 ปี	3.86		-		
(3) 6 – 9 ปี	3.87			-	
(4) 9 ปี ขึ้นไป	4.13	0.40*			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามภูมิลำเนา

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
โดยรวม	0.187	4	198	0.945

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามภูมิลำเนา ($Sig.= 0.945$, $P>0.05$) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมิลำเนา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.323	4	0.331	0.942	0.441
ภายในกลุ่ม	69.498		0.351		
รวม	70.820	202			

จากตารางที่ 4.24 เป็นการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

โดยจำแนกตามภูมิลำเนา ($Sig.= 0.441, P>0.05$) พบว่า ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันนั้นไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้น จึงผู้วิจัยจึงไม่ต้องทำการทดสอบรายคู่

4.2.2 วิเคราะห์ตามวัดถุประสงค์รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

การศึกษาในส่วนนี้ ในเบื้องต้นจะทดสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ทั้ง 4 รูปแบบ อันประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ ก่อนทำการทดสอบอิทธิพลของรูปแบบทั้ง 4 แบบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) โดยจะมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตัวแปร	Mean	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	3.81	0.59	1				
2. ผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ	3.42	0.76	.505**	1			
3. ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน	3.29	0.71	.438**	.715**	1		
4. ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม	3.48	0.74	.528**	.662**	.694**	1	
5. ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ	3.65	0.69	.653**	.548**	.440**	.560**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่าในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.505 ซึ่งหมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r= 0.505, P<0.01$) แสดงว่า รูปแบบผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.438 ซึ่งหมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.438$, $P < 0.01$) แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.528 ซึ่งหมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.528$, $P < 0.01$) แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.653 ซึ่งหมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.653$, $P < 0.01$) แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและรูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อนล่าง

4.2.3 การทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อนล่าง

การศึกษาส่วนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแบบขึ้นนำ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคุณ (Multiple Regression Analysis)

การทดสอบสมมติฐานของการศึกษาในส่วนนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ว่า รูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อนล่าง โดยจะมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์การทดสอบเชิงพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตัวแปร	b	SE b	Beta	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่	1.46	0.18		7.95	0.00	
ผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ	0.08	0.06	0.11	1.29	0.20	2.49
ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน	0.03	0.07	0.04	0.46	0.65	2.50
ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม	0.13	0.06	0.16	1.98	0.04*	2.39
ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ	0.42	0.06	0.49	7.53	0.00**	1.59
$R^2 = 0.47$, Adjusted $R^2 = 0.46$, SEE = 0.43, F = 44.38, Sig. = 0.00						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การทดสอบเชิงพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีค่า $F = 44.38$, $Sig. = 0.00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ซึ่งจะแสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน โดยค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นจะพิจารณาจากค่า Adjusted R^2 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46 แสดงว่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีค่าเท่ากับร้อยละ 46 นั่นหมายความว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันดังกล่าวได้ร้อยละ 46 ส่วนร้อยละ 54 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

การทดสอบค่า p-value (Sig.) พบว่า ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ เท่ากับ 0.20 และผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน เท่ากับ 0.65 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำและผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ไม่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญ

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) ของรูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี 2 รูปแบบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ และผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม มีค่าเท่ากับ 0.49 0.16 ตามลำดับ

การทดสอบระหว่างตัวแปรอิสระที่เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 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 พบว่า มีค่าน้อยกว่า 5 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันไม่สูงมาก

ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคุณสามารถนำมาอธิบาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคุณของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ มีค่าเท่ากับ 0.42 หน่วย ซึ่งจะหมายถึง ถ้าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จมีค่าเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.42 หน่วย แต่ถ้าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จมีค่าลดลง 0.42 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานลดลง 0.42 หน่วย

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคุณ เท่ากับ 0.13 หน่วย ซึ่งจะหมายถึง ถ้าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมมีค่าเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.13 หน่วย แต่ถ้าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมมีค่าลดลงหนึ่งหน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานลดลง 0.13 หน่วย

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคุณ เท่ากับ 0.08 หน่วย ซึ่งจะหมายถึง ถ้าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำมีค่าเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.08 หน่วย แต่ถ้าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำมีค่าลดลงหนึ่งหน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานลดลง 0.08 หน่วย

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคุณ เท่ากับ 0.03 หน่วย ซึ่งจะหมายถึง ถ้าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุนมีค่าเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.03 หน่วย แต่ถ้าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุนมีค่าลดลงหนึ่งหน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานลดลง 0.03 หน่วย

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 203 คน โดยผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะมีรายละเอียดดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 34 - 41 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี อาศัยอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ

จากการศึกษาข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำโดยรวมในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา มีการถูกละการปฏิบัติงานของท่าน ให้เป็นไปตามระเบียบขององค์กร รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างใกล้ชิด และผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างให้แก่ท่านในเบื้องต้นทุกครั้ง ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน

จากการศึกษาข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุนโดยรวมในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงานแก่ท่าน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถถูกละเออใจให้ท่านเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้ ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมโดยรวมในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา มีการจัดประชุมเกี่ยวกับงานอย่างสมำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสมำเสมอ และผู้บังคับบัญชาพยายามรับข้อเสนอแนะของท่าน ตามลำดับ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

จากการศึกษาข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จพบว่า ผู้ต้องแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จโดยรวมในระดับมาก โดยผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชามากจะคาดหวังความสำเร็จของงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการทำงานมากกว่ามุ่งเน้นขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาไม่ทำการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีภาระงาน ตามลำดับ

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

จากการศึกษาข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบร้า ผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร รองลงมาเป็นด้านการยอมรับในองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องาน และความประณญาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ตามลำดับ โดยสามารถแบ่งออกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

5.1.6.1 ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก โดยผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านท่านเชื่อมั่นในความคงอยู่ของบริษัท รองลงมาคือ ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทสามารถสร้างผลกำไรได้อย่างต่อเนื่องและท่านมีความรู้สึกมั่นคง เมื่อทำงานในองค์กร ตามลำดับ

5.1.6.2 ด้านการยอมรับในองค์กร ผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก โดยผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ รองลงมาคือ ท่านเห็นและยอมรับในเป้าหมายหลักขององค์กร ที่แสดงไว้ในสถานที่ปฏิบัติงานและท่านยอมรับในค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

5.1.6.3 ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องาน ผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก โดยผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านท่านเต็มใจที่จะใช้สติปัญญาของท่านในการแก้ไขปัญหาให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ เพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วนให้แก่องค์กรและท่านมีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ตามลำดับ

5.1.6.4 ด้านความประณญาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร ผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก โดยผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อปฏิบัติอยู่ในองค์กรนี้ รองลงมาคือ ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ๆ และท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง แตกต่างกัน พบร้า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของ

พนักงานแต่ก่อต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนด้านเพศ อายุและภูมิลำเนาที่แต่ก่อต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างไม่แต่ก่อต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ พนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทุกด้าน อันประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 รูปแบบของภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมและผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ส่วนผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำและผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ไม่มี อิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แต่ก่อต่างกันมีผลต่อความผูกพันของ พนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแต่ก่อต่างกัน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แต่ก่อต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน แต่ก่อต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนด้านเพศ อายุและภูมิลำเนาที่แต่ก่อต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างไม่แต่ก่อต่างกัน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวมีความ สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ มีความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ไม่แต่ก่อต่างกันโดย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรรรรัณ ดูอ่อน (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก บรรรรัณ ໂຕเจน (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไว ดับบิล ซี เอ กรุงเทพฯ อุสา เมืองโต (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร การไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ มีความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ไม่แต่ก่อต่างกันโดย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวรรณ ดูอ่อน (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก อุสา เมืองโต (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ รายุทธ ภิรัชโยดม (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ชัยพัฒนาสิน อินดัสเตรียล จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง แตกต่างกันโดยสอดคล้องกับงานวิจัย รายุทธ ภิรัชโยดม (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ชัยพัฒนาสิน อินดัสเตรียล จำกัด เสารส สุสันทัด(2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท แอดวานซ์ อินโนเวอร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สิรินาถย ฤกษ์ภูราร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภูมิลำเนา มีความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ไม่แตกต่างกันโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของพนม วะนะสมสิทธิ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของปลัดอำเภอสตรี กล่าวว่า ลักษณะงานของปลัดอำเภอสตรีจะต้องสามารถเดินทางไปปฏิบัติราชการตามจังหวัดต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง ดังนั้นไม่ว่าปลัดสตรี จะมีภูมิลำเนาอยู่ที่ใดก็ตามจะต้องพร้อมไปปฏิบัติตามราชการที่ได้รับการแต่งตั้งได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย มนตรี เขียนดวงจันทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดสมุทรสาคร กล่าวว่า พนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนา นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับ Barnard (1972) ทฤษฎีสิ่งจูงใจที่ใช้กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ใช้กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 8 ประการ

- 5.2.1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
- 5.2.1.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ
- 5.2.1.3 สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา
- 5.2.1.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
- 5.2.1.5 ความดึงดูดใจทางสังคม
- 5.2.1.6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล
- 5.2.1.7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 5.2.1.8 สภาพของการอยู่ร่วมกัน

จากทฤษฎีดังกล่าว ทำให้เห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัย ในบางบริบทอาจมีผลกระทบมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม การประดิษฐ์ ฯ โดย บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีสภาพแวดล้อมการทำงานในลักษณะฟาร์มมิปิด จึงให้ความสำคัญในการป้องกันโรค เป็นอันดับต้น ๆ ในการประกอบธุรกิจ โดยพนักงานต้องมาอยู่ประจำที่ฟาร์ม ไม่มีโอกาสได้กลับไปบ้าน จึงเป็นสาเหตุให้

พนักงานที่แม้จะมีภูมิลำเนาอยู่บริเวณที่ตั้งฟาร์ม จะไม่สามารถกลับบ้านไปอยู่กับครอบครัวได้ ดังนั้น ภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

5.2.2 ผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ พบร่วม ผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำในระดับมาก โดยผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา มีการดูแลการปฏิบัติงานของท่าน ให้เป็นไปตามระเบียบขององค์กร รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างใกล้ชิด และผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างให้แก่ท่านในเบื้องต้นทุกครั้ง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สอดคล้องกับงานของ วรัชยา เชื้อกล้ำย (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ ลักษณะ ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทมหาชน แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบร่วม ผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ถ้าผู้นำแบบสั่งการเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วยแต่ จะเพิ่มขึ้นเล็กน้อย สอดคล้องกับ บรรหาร ดูอ่อน (2548) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก โดยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานแบบบงการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Stogdill and Coons (1957) ทฤษฎี ภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ กล่าวว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน คือ ผู้นำแบบนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างมาตรฐานในการทำงาน โดยใช้ระบบการควบคุมงานอย่าง ใกล้ชิด ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก ถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานมากขึ้น และเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการปฏิบัติงาน ในที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานของ รัตติการ โพธิ์ทอง (2557) เรื่อง การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยายกาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาแบบชี้นำ มีการมอบหมายงานหรือกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผน กำหนดระยะเวลาการทำงานล่วงหน้า รวมทั้งสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดแรงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำเช่นนี้ย่อมนำพาพนักงานทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามแผนที่วางไว้ จนกระทั่งพนักงานมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในผู้บังคับบัญชาและกล้ายเป็นความผูกพันต่อองค์กรตามมา ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้นำไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

5.2.3 ผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน พบร่วม ผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ในระดับปานกลาง โดยผู้ต้องแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน

อุปกรณ์การปฏิบัติงานแก่ท่าน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสามารถถูกละเออใจใส่ท่านเป็นอย่างดี และ ผู้บังคับบัญชาสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้ตามลำดับ โดยสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฟาร์ม สุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สอดคล้องกับงานของ กรวรรณ ดุอ่อน (2548) เรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานในงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก กล่าวว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน แบบสนับสนุน จะสร้างความอบอุ่นและความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ค่อยให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้พนักงานรับรู้ในความสำคัญของตนเองและ ส่งเสริมให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานของ วรชยา เชือกล่วย (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของ ผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก มีความสัมพันธ์ในพิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Stogdill and Coons (1957) ทฤษฎี ภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ กล่าวว่า ผู้นำที่มุ่งคุณหรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็น หลัก (Consideration) เป็นผู้นำที่มุ่งความสำคัญที่ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้งพยายามทำ สิ่งต่างๆเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีการแสดงออกถึงความ ไว้วางใจในตัว ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ มีท่าทีของความเป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่าง แท้จริง แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานของ รัตติการ โพธิ์ทอง (2557) เรื่อง การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยายการการทำงานที่มีผลต่อความ ผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ กล่าวว่า ภาวะผู้นำด้านผู้บังคับบัญชา แบบสนับสนุน สามารถทำให้ผู้ร่วมงานสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน ปฏิบัติตัวกับผู้ร่วมงาน ด้วยกันอย่างเสมอภาคและเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงานนั้น ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าองค์กร เป็นเหมือนครอบครัวมีความอบอุ่นเป็นที่พึ่งได้ ทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขใจ จนเป็นความผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

5.2.4 ผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้ดูแลแบบสอดคล้องให้ความสำคัญกับ ปัจจัยนี้ในระดับมาก โดยผู้ดูแลแบบสอดคล้องให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา มีการจัดประชุมเกี่ยวกับ งานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชาอยู่รับข้อเสนอแนะของท่าน ตามลำดับโดยสอดคล้อง กับงานวิจัย ดังนี้

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สอดคล้องกับงานของ มรุมนต์ แคนเทอร์เรนซ์ (2554) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC โดยกล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีความโดดเด่นในเรื่องของการกระจายอำนาจไปยังสมาชิกในกลุ่มและกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสอดคล้องกับ Jermier and Berkes (1979) ซึ่งพบว่า พนักงานซึ่งได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะมีความผูกพันด้านความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรสูงกว่าและสอดคล้องกับ บรรณ ดูอ่อน (2548) เรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก กล่าวว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานแบบมีส่วนร่วม จะส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน นำข้อเสนอแนะของพนักงานไปกำหนดเป็นนโยบายในระดับองค์กร เพื่อให้องค์กรและพนักงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน ทำให้พนักงานเกิดความยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ รัตติการ โพธิ์ทอง (2557) เรื่อง การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยายการการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม ที่ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ยอมรับข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือมีการประชุมเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า ความรู้ความสามารถของตนมีประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดความภูมิใจที่จะทำงานเพื่องค์กรให้ประสบความสำเร็จ และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

5.2.5 ผลการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ในระดับมากโดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชามากจะคาดหวังความสำเร็จของงานที่ดีขึ้นอยู่กับ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการทำงานมากกว่ามุ่งเน้นขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาไม่การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มอบหมายงาน ตามลำดับโดยสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สอดคล้องกับ บรรณ ดูอ่อน (2548) ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก กล่าวว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคกันของพนักงานทุกคน โดยหัวหน้างานจะมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การปรับตำแหน่งและเงินเดือน โบนัสและอื่น ๆ ทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ อรัญญา สุวรรณวิช (2554) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของของพนักงานบริษัท ยูคอม จำกัด พบร่วมกับ พนักงานที่ทำงานโดยมีอิสระในการทำงานสูง ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับ วรรยา เชื้อกล้าย (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบร่วมกับ ภาวะผู้นำที่ให้อิสระในการ

ปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา จะส่งผลให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้วิธีใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซาก และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันต่องค์กรในที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา สายธุรกิจ สุกรของบริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1.1 บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจสุกร ควรให้ความสำคัญ กับพนักงานที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานเป็นพิเศษ เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ยังไม่มี ความผูกพันต่องค์กรมากนักและอาจทำให้พนักงานดังกล่าวลาออกจาก หรือไม่บังคับบัญชาด้วยความ มุ่งมั่นทุ่มเทให้แก่งานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เช่น การสอนงานอย่างใกล้ชิด การดูแลความ เป็นอยู่ของพนักงาน และการให้กำลังใจแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานใหม่มีความรู้สึกอบอุ่นและเป็น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรอีกด้วย

5.3.1.2 บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจสุกร ควรให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่พนักงานมากขึ้น เช่น การจัดประชุม เกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ทีมได้ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการ ปฏิบัติงานประจำวัน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทและเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้บังคับบัญชา ควรเปิดใจกว้างยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน หากว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ กับการปฏิบัติงานได้จริง

5.3.1.3 บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจสุกร ควรให้ความสำคัญ กับความสำเร็จของงานมากกว่าวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความอิสรภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การมอบหมายงานแต่ละครั้ง ควรให้พนักงานหารือปฏิบัติงานเองหรือออกแบบบริวารในการปฏิบัติงาน จะ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีอิสรภาพในการทำงานและไม่เกิดความเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน โดย ผู้บังคับบัญชาควรคุยอยู่ท่าทาง ๆ ซึ่งหากวิธีดังกล่าวไม่กระทำกับน้อยของบริษัท จะทำให้ บริษัทได้วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเดิม ซึ่งหากเป็นวิธีที่ดี ผู้บังคับบัญชาควรนำไปแนะนำ พนักงานคนอื่น ๆ และให้ความน่าเชื่อถือแก่พนักงานเจ้าของวิธีการปฏิบัติใหม่นั้น จากการกระทำ ดังกล่าวจะ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและเป็นส่วนหนึ่งกับบริษัทอย่าง แท้จริง

5.3.1.4 บริษัท ชี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจสุกร ควรมีการจัด อบรมพนักงานระดับ ผู้บังคับบัญชา ในเรื่องภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นรูปแบบภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม คือ การที่ผู้บังคับบัญชาช่วยเน้นการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานร่วมกัน และร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน คือ การให้ความสำคัญกับ ผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้

จากการอบรมไปใช้ในการควบคุมดูแลพนักงาน อันจะเป็นการช่วยทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.3.1.5 บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจสุกร ความมีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำในรูปแบบสนับสนุนให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การเอาใจใส่ต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น การสนองตอบความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง รวมทั้งการสนับสนุนอุปกรณ์การใช้งานอย่างเพียงพอและทั่วถึง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยเสนอแนะ สำหรับหัวข้อในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.3.2.1 ความมีการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้นำ และบรรยายกาศในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ซึ่งจากการวิจัยนี้พบว่า ค่า Adjusted R^2 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46 หมายถึงความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีค่าเท่ากับร้อยละ 46 อีก ร้อยละ 54 เกิดจากตัวแปรอื่น ดังนั้น ยังมีตัวแปรนอกเหนือจากการวิจัยนี้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฟาร์มสุกร บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้นำ และบรรยายกาศในการทำงาน โดยสามารถเจาะจงลงไปในด้านในด้านหนึ่งของลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำและบรรยายกาศในการทำงาน เพื่อให้เห็นถึงผลการวิจัยที่ชัดเจนขึ้นในตัวแปร ด้านนั้น ๆ

5.3.2.2 ความมีการศึกษาในกลุ่มฟาร์มประเภทอื่นเพิ่มเติม เช่น กลุ่มธุรกิจฟาร์มไก่ กลุ่มธุรกิจฟาร์มปลา และฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และครอบคลุมในทุกประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมการเกษตร ทั้งนี้ทั้งนั้นในแต่ละกลุ่มธุรกิจมีวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงมีความเป็นเอกลักษณ์ในแต่ละธุรกิจและจะทำให้ได้รับข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- กรกช สุขส่าว. ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญา พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- กรวรรณ ดูอ่อน. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ, 2548.
- กันยา พิรพัฒนานันท์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- กัญลักษณ์ อุทัยจันทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- จันทร์วลัย เสนคราม. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปกร, 2554.
- ณัฐนุชัย เศรษฐิตินพงษ์ และเกรสรा สุขสว่าง. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในสังกัดจังหวัด สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรังสิต, 2556.
- ตราพร นิวะจะบุตร. ความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณี: พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- รานินทร์ ศิลป์เจรุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บีสซีเนสوار์ แอนด์ดี, 2552.
- นนทยา สร้อยพยอม. แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของปลัดองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2555.
- นเรศร์ ฐิตินันท์วัฒน์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรศูนย์มะเร็ง ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.
- ประมา สะเตเวิน. หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสารสนเทศพิมพ์, 2546.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโจน. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พนิชา ปรีชา. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- พนม วاسณะสมสิทธิ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของปลัดอำเภอสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- พรทิพย์ วรกิจโภคทร. หลักและทฤษฎีการสื่อสารผู้รับสาร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529.
- พรปนต ปกครอง. อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การของบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผลการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2558
- พิภา พวชิรเงิน. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อักษรพิพิยา, 2547.
- เพียงภัทร์ เจริญพิพิยา. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสามาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือ บริษัทสเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- ภูริชญา มัชณิมานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความฉลาดทางอารมณ์และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงเรມ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- มธุมนต์ แคมเทอร์เรนซ์. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุพันธ์ ABC. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- มนตรี เขียนดวงจันทร์. ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรังสิต, 2551.
- ยุบล เบญจรงค์กิจ. การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- รัตติกาล โพธิ์ทอง. การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยายกาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557.
- วรรณา คำแก้ว. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- วิชัย รพิน. การออกแบบแผนการทดลอง และการควบคุมการผลิตในแผนกบรรจุภัณฑ์:
กรณีศึกษาบริษัท พลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- วรัชยา เชื้อกล้ำย. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ
ความไว้วางใจในผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วโรฒ, 2554.
- วิภาวรรณ รพีพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร, 2549.
- ศรายุทธ ภิรัชโยดม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ชัยพัฒนาสิน อินดัสเตรียล
จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. พฤติกรรมผู้บริโภค ฉบับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกรุกิจ, 2538.
- สมชาย ทิรัญกิตติ. การศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงบริการทางการแพทย์ของนักท่องเที่ยว
ชาวดำงชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, 2542.
- สิรินาถย์ กฤชภูรา. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์, 2552.
- สุพานี สุฤทธิ์วานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ:
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.
- สุรพล พยอมแย้ม. ปฏิบัติการจิตวิทยาในงานชุมชน. กาญจนบุรี: สายพัฒนาการพิมพ์, 2545.
- สารวรส สุสันทัด. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส
จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2552.
- อรวรรณ ใต้เงิน. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไวน์ ดับบลู ชี เอ กรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2551.
- อรัญญา สุวรรณวิก. ความผูกพันต่อองค์กรของของพนักงานบริษัท ยูคอม จำกัด. วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2554.
- ออนไลน์ เขียวราม. ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับความคล้ายคลึง
ทางด้านเจตคติต่องานของผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน
และความผูกพันต่องานของผู้ได้บังคับบัญชา: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- อุสา เมืองโต. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน)
ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ธนบุรี, 2551.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- DeFleur, M. L. and Ball-Rokeach, S. J. **Theories of mass communication.** London: Longman, 1996.
- House, R. J. "A path goal theory of leader effectiveness", **Administrative Science Quarterly.** 16(1): 321-328; January, 1971.
- Janis, I. L. and Rife, D. **Personality and Persuasibility.** New Haven: Yale University, 1959.
- Jermier, J. M. and Berkes, L. J. "Leader behavior in a police command bureaucracy: A closer look at the quasi-military model", **Administrative Science Quarterly.** 24(1): 1-23; January, 1979.
- Kazluaskaite, R., Buciuniene, I. and Turauskas, L. "Building employees commitment in the hospitality industry", **Baltic Journal of Management.** 1(3): 300-314; March, 2006.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. **Organisational Behaviour.** Australia: Pearson Higher Education, 2013
- Steers, R. M. and Porter, L. W. **Employee commitment to organizations.** Motivation and work behavior, 1982.
- Stogdill, R. M. and Coons, A. E. **Leadership Behavior.** Ohio: Administrative Science Quarterly, 1957.
- Yamane, T. **Statistics: An Introductory Analysis.** New York: Harper and Row Publications, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา สายธุรกิจสุกรของ
บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา
สายธุรกิจสุกรของบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก
เฉียงเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานฟาร์มสุกรบริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จึงคร่าวความอนุเคราะห์
ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้ ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะนำไปใช้
ในการศึกษาเชิงวิชาการเท่านั้น

ผู้วิจัยได้ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายวรากร ถีสุงเนิน
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1.1. เพศ

- | | | | |
|--------------------------|-----|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | ชาย | <input type="checkbox"/> | หญิง |
|--------------------------|-----|--------------------------|------|

1.2. อายุ

- | | | | |
|--------------------------|----------|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | 18-25 ปี | <input type="checkbox"/> | 26-33 ปี |
| <input type="checkbox"/> | 34-41 ปี | <input type="checkbox"/> | 42 ปีขึ้นไป |

1.3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | น้อยกว่า 3 ปี | <input type="checkbox"/> | 3-6 ปี |
| <input type="checkbox"/> | 7-9 ปี | <input type="checkbox"/> | มากกว่า 9 ปี |
| <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ (ระบุ) | | |

1.4. ภูมิลำเนา

- | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | จังหวัดนครราชสีมา | <input type="checkbox"/> | จังหวัดบุรีรัมย์ |
| <input type="checkbox"/> | จังหวัดสุรินทร์ | <input type="checkbox"/> | จังหวัดอุบลราชธานี |
| <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ (ระบุ) | | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

รูปแบบภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2.1 ผู้บังคับบัญชาแบบขึ้นนำ					
2.1.1 ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างใกล้ชิด					
2.1.2 ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างให้แก่ท่านในเบื้องต้นทุกครั้ง					
2.1.3 ผู้บังคับบัญชาไม่มีการดูแลการปฏิบัติงานของท่าน ให้เป็นไปตามระเบียบขององค์กร					
2.2 ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน					
2.2.1 ผู้บังคับบัญชาสามารถดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี					
2.2.2 ผู้บังคับบัญชาสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้สม่ำเสมอ					
2.2.3 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงานแก่ท่าน					
2.3. ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม					
2.3.1 ผู้บังคับบัญชาไม่มีการจัดประชุมเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.3.2 ผู้บังคับบัญชาไม่มีการเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.3.3 ผู้บังคับบัญชาพยายามรับข้อเสนอแนะของท่าน					
2.4 ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ					
2.4.1 ผู้บังคับบัญชาไม่ทำการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีขอบหมายงาน					
2.4.2 ผู้บังคับบัญชาจะคาดหวังความสำเร็จของงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ					
2.4.3 ผู้บังคับบัญชาจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการทำงานมากกว่ามุ่งเน้นขั้นตอนการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3.1 ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร					
3.1.1 ท่านเชื่อมั่นในความคุ้มครองอยู่ของบริษัท					
3.1.2 ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทสามารถสร้างผลกำไรได้อย่างต่อเนื่อง					
3.1.3 ท่านมีความรู้สึกมั่นคง เมื่อทำงานในองค์กร					
3.2 ด้านการยอมรับในองค์กร					
3.2.1 ท่านเห็นและยอมรับในเป้าหมายหลักขององค์กร ที่แสดงไว้ในสถานที่ปฏิบัติงาน					
3.2.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
3.2.3 ท่านยอมรับในค่านิยมขององค์กร					
3.3 ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่องค์กร					
3.3.1 ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ เพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วนให้แก่องค์กร					
3.3.2 ท่านมีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
3.3.3 ท่านเต็มใจที่จะใช้สติปัญญาของท่านในการแก้ไขปัญหาให้แก่องค์กร					
3.4 ความประณานาจคงความเป็นสมาชิกภาพองค์กร					
3.4.1 ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นเมื่อบริษัทอยู่ในองค์กรนี้					
3.4.2 ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ๆ					
3.4.3 ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน					

☞ ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลา ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ☞

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย



ที่ ศธ ๐๔๒๙.๑๗/ ๑๗๔

คณบดีบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ตำบลเมืองศรีคิด อําเภอวารินชำราบ
จังหวัดอุบลราชธานี ๔๔๘๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

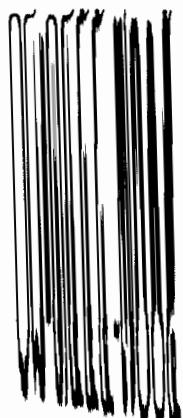
เรียน นายนิติศักดิ์ จันสมพงษ์

ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนิรภัย ถิรสูงเนิน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณบดีบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาสายธุรกิจสุกรของ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (LEADERSHIP AFFECTING AN EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF SWINE BUSINESS CPF (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED IN LOWER NORTHEAST AREA)” โดยมี ดร.ธรรมวินล สุขเสริม อาจารย์ประจำคณบดีบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับหัวข้อการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น คณบดีบริหารศาสตร์จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของ นายนิรภัย ถิรสูงเนิน โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะปรากฏดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นายนิรภัย ถิรสูงเนิน นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หมายเหตุโทรศัพท์



จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณบดีบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มัณฑนา สามารถ)

คณบดีคณบดีบริหารศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๘๖๒

ที่ ศธ ๐๔๒๙.๑๓/๗๑๒๙

วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระของ
นายนรากร ถีสุงเนิน

เรียน นายสุวิทย์ โสภานพล

ด้วย นายนรากร ถีสุงเนิน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหาร
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผล
ต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาสายธุรกิจสุกรของ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใน
เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (LEADERSHIP AFFECTING AN EMPLOYEE ENGAGEMENT: A
CASE STUDY OF SWINE BUSINESS CPF (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED IN LOWER
NORTHEAST AREA)” โดยมี ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษาอยู่ในระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการ
ทำการค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
แบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็น
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่
ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ใน การให้ข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาได้เป็นอย่างดียิ่ง ดังนั้น จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้า
อิสระของ นายนรากร ถีสุงเนิน โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะประกอบดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้
หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นายนรากร ถีสุงเนิน นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๔๕๕-๗๐๐๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์มัณฑนา สามารถ)

คณบดีคณะบริหารศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๔๙๒

ที่ ศธ ๐๔๒๙.๑๓/๓๖๘ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระของ
นายนรากร ถีสุงเนิน

เรียน นายอุทัย อันพิมพ์

ด้วย นายนรากร ถีสุงเนิน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหาร
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผล
ต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาสายธุรกิจสุกรของ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใน
เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (LEADERSHIP AFFECTING AN EMPLOYEE ENGAGEMENT: A
CASE STUDY OF SWINE BUSINESS CPF (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED IN LOWER
NORTHEAST AREA)” โดยมี ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องด้วยนักศึกษาอยู่ในระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการ
ทำการค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
แบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็น
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่
ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจำตัวได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการให้ข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาได้เป็นอย่างดียิ่ง ดังนั้น จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้า
อิสระของ นายนรากร ถีสุงเนิน โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะประกอบด้วยเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้
หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมโปรดติดต่อ นายนรากร ถีสุงเนิน นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๔๕๕-๗๐๐๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์มัณฑนา สามารถ)

คณบดีคณะบริหารศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นาย วรกร ถีสุงเนิน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 – 2552 บริหารศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2 สาขาวิชาการบัญชี-การเงิน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพนมพิทยา彷徨นคร
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2552 – 2555 ตำแหน่ง พนักงานบัญชี บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2555 – 2556 ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบัญชี บริษัท ซี พี เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2556 ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ วรากรฟาร์ม พ.ศ. 2557 ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด วรกิจ ทรานสปอร์ต (2015) กรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด วรกิจ ทรานสปอร์ต (2015)
ตำแหน่งงาน	ห้างหุ้นส่วนจำกัด วรกิจ ทรานสปอร์ต (2015)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	159 หมู่ที่ 1 ตำบลแก่งโ并不意味 ส่วนว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี รหัสไปรษณีย์ 34109 โทรศัพท์ 081-4557005