

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผล
ต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
A Study of Organizational Culture, Executive Leadership and
Organizational Commitment Influencing Turnover Intentions of
Cosmetics Industry

ลลิตา พลชื้อ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง และ 3) ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.863 โดยแจกกับพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง จำนวน 300 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยสถิติเชิงอนุมานเป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง และ ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เช่นเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมขององค์กร, ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, ความผูกพันต่อองค์กร, การตั้งใจลาออกของพนักงาน

Abstract

The objectives of this research aim to study: 1) the organizational culture factor influencing turnover intentions of cosmetics industry companies, 2) the executive leadership factor influencing turnover intentions of cosmetics industry companies, and 3) the organizational commitment factor influencing turnover intentions of cosmetics industry companies. The questionnaire was the tool to

collect the data. The content validity test and the Cronbach’s reliability value test of 0.863 with 30 employees of cosmetics industry were shown in the study. Questionnaire was distributed to 400 employees of cosmetics industry companies in order to fill out. The statistics used was divided into 2 types: descriptive and inferential statistics. The inferential statistics was the multiple regression analysis, which was found that the organizational culture factor influenced turnover intentions of cosmetics industry companies. However, the executive leadership factor did not influence turnover intentions of cosmetics industry companies, and the organizational commitment factor did not influence turnover intentions of cosmetics industry companies as well with the statistical significance of 0.05.

Keywords: organizational culture, executive leadership, organizational commitment, employee turnover intentions

บทนำ

องค์กรทั่วไปให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น สาเหตุเนื่องจากสถานการณ์โลกมีการแข่งขันกันมากขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการติดต่อสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารมีการพัฒนาเกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา เมื่อธุรกิจเกิดขึ้น ณ ที่แห่งหนึ่ง จะส่งผลกระทบต่อไปยังวงกว้าง ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้และปรับกลยุทธ์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา และบริหารงานบุคคลโดยแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้ ได้ผลดี เพื่อความอยู่รอดและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ธุรกิจที่อยู่ในระบบสังคมนั้น จะมีบทบาทที่แตกต่างกันไปตามระบบเศรษฐกิจ ซึ่งโดยแท้จริงแล้วนั้น ระบบธุรกิจทั้งหมดที่ปรากฏล้วนแต่เป็นเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2548)

การสูญเสียพนักงานที่ดีไปนั้นเป็นปัญหาสำคัญของหลายองค์กร ค่าความสูญเสียอันมหาศาลของการลาออกทำให้ผู้บริหารในหลายองค์กรให้ความสนใจกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก เนื่องจากเหตุการณ์โลกและเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ โดยเฉพาะในปัจจุบันซึ่งภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันทั้งการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งแม้ว่าเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า จะทำให้เกิดเครื่องจักรใหม่ๆ ทันสมัยมากมายก็ตามต่างก็สามารถจัดหามาใช้ได้เหมือนกัน เพราะราคาถูกและแพร่หลายหาได้ง่าย แม้องค์กรจะมีเครื่องจักรที่ดีหรือมีทุนมหาศาล แต่หากขาด ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถแล้วโอกาสสำเร็จไม่มีทางได้เลย คนจึงเป็นหัวใจของทุกเรื่องของการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ และเป็นปัจจัยหลักพื้นฐานที่จะเป็นตัวทำให้ปัจจัยอื่นมีคุณค่าต่อไปได้ ธงชัย สันติวงษ์ (2546) การลาออกจึงส่งผลเสียต่อองค์กรอย่างมากทั้งในด้านที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ค่าใช้จ่ายที่พอประมาณได้ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเพื่อสิ้นสุดการจ้างงาน การ

โฆษณา ประชาสัมพันธ์ การสรรหา การคัดเลือก การจ้างงาน การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ เงินก้อน พิเศษในการลาออก ค่าตอบแทนไม่สามารถประเมินได้ ได้แก่ ความสูญเสียจากการที่มีตำแหน่งว่าง การทำงานที่ไม่สิ้นไหลและการขาดขวัญและกำลังใจและความรู้สึกไม่มั่นคงในกลุ่มพนักงานที่ยังคงอยู่นอกจากนี้การลาออกมีผลกระทบในทางลบต่อการบริการลูกค้า โดยที่การทำงานมีประสิทธิภาพที่ลดลง เพื่อนร่วมงานหลายคนที่ยังคงอยู่ต้องฝึกรวมพนักงานใหม่ และมีการใช้เวลาไปกับการฝึกรวมเพื่อการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา ที่สำคัญอาจเกิดความสัมพันธ์กับลูกค้าที่ไม่ราบรื่น เนื่องจากลูกค้ายังรู้สึกสะดวกใจจะติดต่อกับพนักงานคนเดิมและได้รับการบริการที่ต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาต่างๆส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้า มีผลต่อการดำเนินการ ภาพพจน์ และชื่อเสียงขององค์กรในที่สุด เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548)

โดยยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่า ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน การลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่าย มากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงภาวะความสูญเสียเปล่าในการลงทุน ในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็นการสูญเสียภาพพจน์ขององค์กร หากมีอัตราการลาออกที่สูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร จากเหตุปัจจัยด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลให้พนักงานลาออกจากองค์กร การสูญเสียบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปข้างหน้า

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้ ทางผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง และคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอางได้ตระหนักถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานที่แท้จริง อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น และนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนในที่สุด

วัตถุประสงค์

การศึกษาวรรณกรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

สมมติฐาน

การศึกษาวัดนวัตกรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1. อิทธิพลของนวัตกรรมองค์กร มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
2. อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
3. อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ขอบเขตในการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลนวัตกรรมองค์กร ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหาร ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร และข้อมูลการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก บริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง จำนวน 5 แห่ง เนื่องจากเป็นสถานที่ที่มีการดำเนินการครบวงจรของธุรกิจเครื่องสำอาง ซึ่งได้แก่

1. บริษัท โมเดิร์นคาส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล คอสเมติกส์ จำกัด
2. บริษัท นีโอ แพคทอรี จำกัด
3. บริษัท คาร์มาร์ท จำกัด (มหาชน)
4. บริษัท เอสแอน ดีเจ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)
5. บริษัท เบรนน์แท็ก อินกรีเดียนส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรไม่จำกัดจำนวน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละ 60 คนจากจำนวนกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอางทั้งหมด จำนวน 5 แห่ง และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ในเดือนสิงหาคม พ.ศ.2559 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 19 และวันที่ 20 เดือนสิงหาคม พ.ศ.2559 จำนวน 150 คน
2. วันที่ 26 และวันที่ 27 เดือนสิงหาคม พ.ศ.2559 จำนวน 150 คน

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

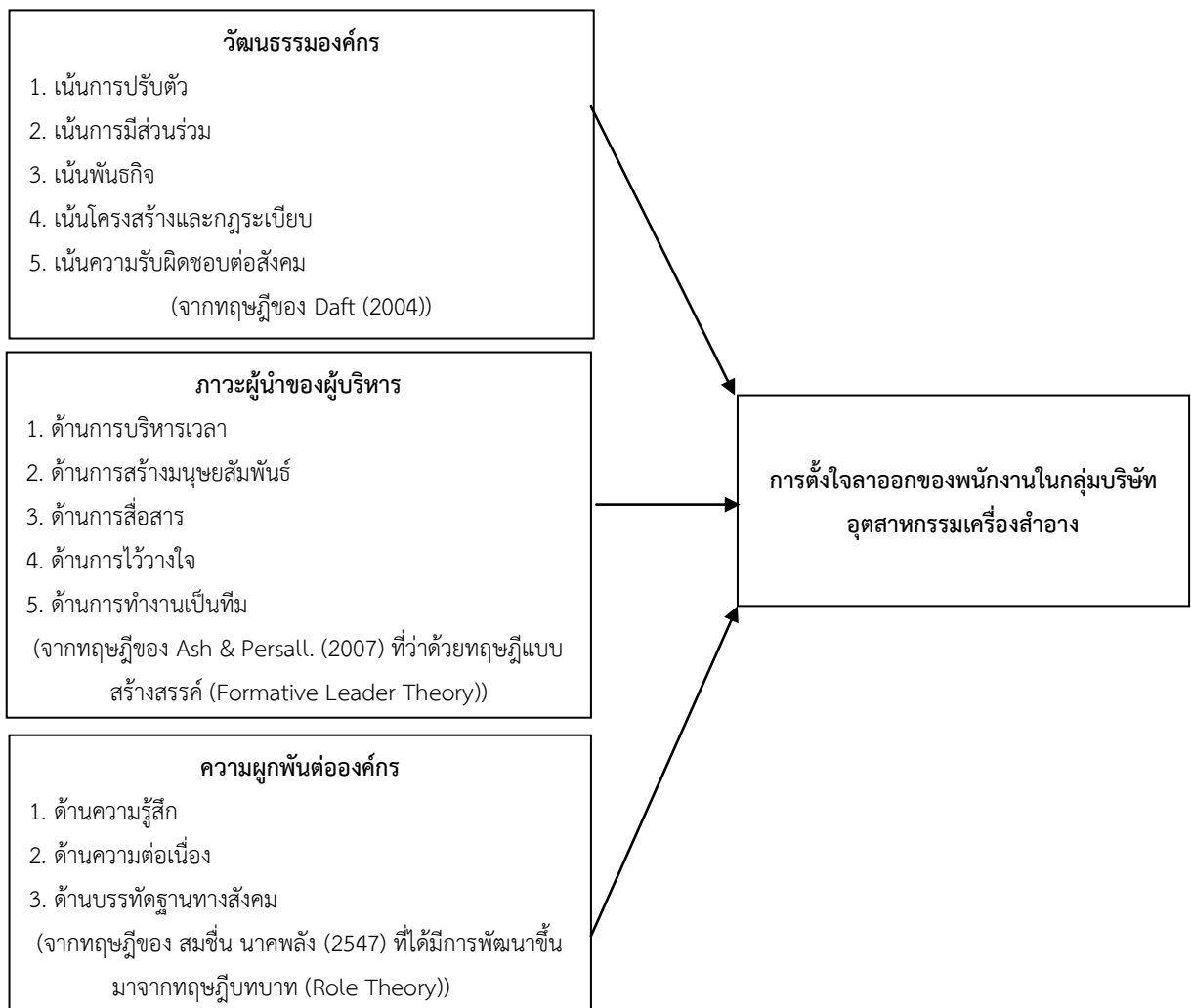
1. ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ประกอบด้วยความสำคัญ เน้นการปรับตัว เน้นการมีส่วนร่วม เน้นพันธกิจ เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
2. ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ประกอบด้วยความสำคัญ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ และด้านการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
3. ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ประกอบด้วยความสำคัญ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

2. ตัวแปรตาม คือ ข้อมูลการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม โดยกลุ่มแรก คือ วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ได้แก่ เน้นการปรับตัว เน้นการมีส่วนร่วม เน้นพันธกิจ เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนกลุ่มที่สอง คือ กลุ่มวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนกลุ่มที่สาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม และกลุ่มตัวแปรตามจำนวน 1 กลุ่ม คือ การตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



การศึกษาวัยรุ่นธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง มีประเภทและรูปแบบการวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลวัยธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานโดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ดำเนินการใช้กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาภายในแบบสอบถามและวิธีการตอบแก่ทีมงานที่แจกแบบสอบถามให้เข้าใจในรายละเอียดต่าง ๆ ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยและทีมงาน เข้าไปยังสถานที่ที่ต้องการศึกษาตามที่ระบุไว้ข้างต้น และดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมาย และให้กลุ่มเป้าหมายกรอกแบบสอบถาม หากระหว่างการกรอกแบบสอบถาม ถ้าผู้ตอบมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคำถามในแบบสอบถาม ผู้วิจัยและทีมงานจะตอบข้อสงสัยนั้นทันที และรองจนกว่าผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามครบถ้วน โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม พร้อมจัดทำข้อมูลโดยการกำหนดรหัสแปรข้อมูล และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีวิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผลการวิจัย

สำหรับผลงานวิจัยนี้สามารถสรุปข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้ ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 45,000 บาท ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการรายงานผลตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1: แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

วัฒนธรรมองค์กร	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. เน้นการปรับตัว	-.019	-.100	.921
2. เน้นการมีส่วนร่วม	-.685	-2.677	.031*
3. เน้นพันธกิจ	.139	.555	.584
4. เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	.082	.420	.678
5. เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม	.047	.236	.815

$$R^2 = 0.328, F\text{-Value} = 2.342, n = 300, P\text{-Value} \leq 0.05^*$$

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเน้นการปรับตัว เน้นพันธกิจ เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน แต่วัฒนธรรมองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมมีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน ร้อยละ 68.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 : แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ด้านการบริหารเวลา	.154	.563	.579
2. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	-.497	-1.895	.070
3. ด้านการสื่อสาร	.469	1.218	.235
4. ด้านการไว้วางใจ	-.248	-.617	.543
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	-.149	-.486	.631

$$R^2 = 0.210, F\text{-Value} = 1.273, n = 300, P\text{-Value} \leq 0.05^*$$

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการบริหารเวลา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 : แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ความผูกพันต่อองค์กร	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ด้านความรู้สึกรู้สึก	.234	-1.080	.290
2. ด้านความต่อเนื่อง	-.217	-1.057	.300
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	.008	-.036	.972

$R^2 = 0.145$, F-Value = 1.468, n = 300, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

สำหรับวัฒนธรรมองค์กรเน้นการปรับตัว เน้นพันธกิจ เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน แต่สิ่งที่ควรสนใจคือ วัฒนธรรมองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม เพราะมีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Daft (2004) ได้เสนอแนวคิดในการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมแบบการปรับตัว (Adaptability) วัฒนธรรมรูปแบบนี้มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมที่เป็นภายนอก ซึ่งมีความยืดหยุ่นและมีการเปลี่ยนแปลงได้เพื่อสนองความต้องการของลูกค้า โดยมีการส่งเสริมค่านิยมองค์กร บรรทัดฐาน และความเชื่อเพื่อสนับสนุนศักยภาพขององค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะมีความกระตือรือร้นในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และมีการให้รางวัลสำหรับนวัตกรรมใหม่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเสี่ยง 2) วัฒนธรรมแบบพันธกิจ (Mission Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ตระหนักถึงการให้บริการลูกค้าเฉพาะที่อยู่ภายนอกองค์กร แต่จะไม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ลักษณะขององค์กรแบบนี้คือ มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 3) วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) วัฒนธรรมแบบนี้มุ่งเน้นความเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรในแง่ของด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และความเป็นเจ้าของ โดยสมาชิกในองค์กรมีการผูกมัดตนเองไว้กับองค์กรที่สูง ค่าธรรมเนียมสำคัญของวัฒนธรรมแบบนี้คือ ความเอาใจใส่ของสมาชิกในองค์กร สมาชิกจะมีทุกอย่างที่ต้องการ ตราบนานเท่าที่สมาชิกยังมีผลผลิตให้กับองค์กร 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมรูปแบบนี้มุ่งเน้นที่การดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์กรประเภทนี้จะมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนวิธีการในการทำธุรกิจ มีการสร้างสัญลักษณ์ วิถีบุรุษ พิธีการที่

สนับสนุนความร่วมมือ และประเพณี รวมทั้งมีการจัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ ผู้ที่อยู่ในองค์กรประเภทนี้มักอยู่ในระดับล่างๆ แต่จะมีเสถียรภาพ มีระเบียบปฏิบัติ และมีความร่วมมือสูงในหมู่สมาชิก

ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ สุรินทร์ ชุมแก้ว (2556) ที่ทำการศึกษารื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้งศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยตัวแปรดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 275 คน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม 4 ชุด ประกอบด้วย แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (ใน 5 ด้าน คือ การปรับตัว การมีส่วนร่วม โครงสร้างและกฎระเบียบ พันธกิจ และความรับผิดชอบต่อสังคม) แบบสอบถามภาวะผู้นำ แบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) และแบบสอบถามพฤติกรรม การทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ได้แก่ บุคลิกภาพ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ และภาวะผู้นำ) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยที่พบ (1) วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร (3) วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจ แบบเน้นการมีส่วนร่วม และแบบเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 40.5 ส่วนภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 41.8 นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วม และแบบเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมกับภาวะผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 49.5 ผลการศึกษาวิจัยบ่งชี้บทบาทที่สำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรควรพัฒนาให้กับผู้บริหาร โดยเฉพาะวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม กับภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อสร้างเสริมพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการบริหารเวลา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารของ บัญญัติ อ่อนกุล (2545) ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำ และความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรหรือกลุ่ม ฉะนั้น ภาวะผู้นำ จึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์กร หรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพหรือด้อยประสิทธิภาพจนภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำ จะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้กลุ่มคนสามารถรวมตัวกันได้ ผู้ใช้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Ash & Persall. (2007) ที่ว่าด้วยทฤษฎีแบบสร้างสรรค์ (Formative Leader Theory) โดยมีความเชื่อที่ว่า ในองค์กรหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ ได้มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงเพียงผู้บริหารเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านั้น ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์

ในงานองเดียวกันกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2556) ที่ทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับคือด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูใน

โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน อาจจะกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงทัศนคติหรือความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่นการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่น และตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครอง และรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมขององค์กร และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ สมชี้น นาคพลัง (2547) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้มีการพัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งจะพิจารณาบทบาทที่หลากหลายที่คนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยมีการอธิบายว่าบทบาทในที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 5 บทบาท ดังต่อไปนี้ 1) บทบาทเจ้าของงาน (Job Holder Role) คือการที่พนักงานจะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้มีการกำหนดได้อย่างชัดเจน 2) บทบาทสมาชิกในทีมงาน (Team Member Roles) คือการที่พนักงานจะปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยผลักดันให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน 3) บทบาทเจ้าของกิจการ(Entrepreneur Role) คือการที่พนักงานคิดค้นแนวความคิดและวิธีการใหม่ๆตลอดจนกระบวนการทำงาน และทำการทดสอบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ 4) บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) คือการที่พนักงานลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ตนอยากที่จะพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพของตน เพื่อที่จะได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่ได้คิดค้นไปลงมือปฏิบัติเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะมากยิ่งขึ้น 5) บทบาทของสมาชิกในองค์กร คือ การที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยสนับสนุนบริษัท โดยไม่ได้คำนึงว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน และไม่ใช่งานของทีมงานเช่นกัน แต่เป็นการทำเพื่อองค์กร และเพื่อส่วนรวม

ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ ปารีชาต บัวเป็ง (2554) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้า คือพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม One -Way ANOVA (F-Test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรที่มากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน ประมาณ 10,000-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และ ด้านความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เน้นการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในองค์กร ซึ่งจะส่งผลอันดีในภาพรวมต่อเป้าหมายของบริษัท นอกจากนี้องค์กรยังควรให้ความสนใจกับในเรื่องการปรับตัว พันธกิจ โครงสร้างและกฎระเบียบ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้การทำงานในองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น
2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นแต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญ และใส่ใจในการบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในองค์กร เพราะฉะนั้นในองค์กรควรที่จะให้ความใส่ใจกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณค่าเกินความคาดหวังต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์
- ธงชัย สันติวงษ์, ชัยยศ สันติวงษ์. (2548). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ประชุมการช่าง.
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด ราชบุรี. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชื่น นาคพลัง และวิรดี โกมุทีวงศ์. (2547). ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทอิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Ash, and Maurice Persall. (2007). The Principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership. Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Daft, R. L. (2004). Organization theory and design. (8th ed). Mason, OH: South-western College.