

อิทธิพลของบุคลิกภาพและการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานในกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

The Influence of Personality Traits and Management of Supervisor on Work Engagement to Work Advancement of Employee in an Automotive Part Group, Amata City Chonburi Industrial Estate

ธีรนุช ศิริจันโท^{1*} พรรัตน์ แสงเดงหาญ² และ วรณวิชนี ถนอมชาติ³
Teeranoot Sirijuntho^{1*} Pornrat Sadaenghan² and Wanvichanee Tanoomchard³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพและการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมทั้งศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตในกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 251 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบยอมรับผู้อื่น แบบเปิดเผยสนใจในสิ่งรอบตัว แบบมีจิตสำนึก แบบห่วงใยทางอารมณ์ และการบริหารจัดการของหัวหน้างานด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน การขึ้นคำสั่ง และการแบ่งหน้าที่งานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานตั้งนั้นองค์กรควรพัฒนาด้านบุคลิกภาพและการบริหารจัดการของหัวหน้างานพร้อมทั้งพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน

คำสำคัญ : บุคลิกภาพการบริหารจัดการความยึดมั่นผูกพันในงานความก้าวหน้าในการทำงาน

*Corresponding author e-mail: noot_dual@hotmail.com

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The objectives of this research were to investigate the influence of personality traits and management of supervisors on work engagement and to study work engagement towards work advancement of employees. The sample of this study was 251 manufacturing workers at automotive parts group of a company, Amata City Chonburi Industrial Estate. The samples were selected based on stratified random sampling. A questionnaire was used as a research instrument. The results of this study showed that supervisors' personality traits including agreeableness, openness to experience, conscientiousness, neuroticism, and supervisors' management including controlling, leading, and organizing of work influenced work engagement of workers with a statistical significance level of 0.05. Work engagement was related to work advancement of workers. Therefore, an organization should develop personality traits and supervisors' management as well as develop work advancement of workers in order to enhance work engagement.

Keyword: Personality Traits, Management, Work Engagement, Work Advancement

บทนำ

สภาวะเศรษฐกิจของโลกมีการขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา หลายประเทศที่เป็นผู้นำด้านอุตสาหกรรมทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีการวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองผู้บริโภคในยุคดิจิทัล การขยายตัวของอุตสาหกรรมการผลิตได้เข้ามาสู่ประเทศไทย เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ เป็นต้นในปัจจุบันประเทศไทยยังคงเป็นฐานการผลิตของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ได้รับความเชื่อมั่นจากนักลงทุนต่างชาติ (วรรณายงพิศาลภพ, 2559) การขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์ได้มาสู่ภูมิภาคตะวันออก ซึ่งเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชลบุรีและฉะเชิงเทราให้เป็นเขตอุตสาหกรรมผลิตที่มีความพร้อมต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเกิดขึ้นจากการที่รัฐบาลต้องการผลักดันให้ประเทศไทยมีความได้เปรียบทางเศรษฐกิจเน้นที่การพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตให้มีความเข้มแข็ง (อมตะคอร์ปอเรชั่น, 2561) ปัจจุบันอุตสาหกรรมหลักที่ตั้งฐานการผลิตอยู่เขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้ คือ อุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น ไทย และยุโรป ตามลำดับ (โรงงานอุตสาหกรรมไทย, 2553)

เมื่อมีการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จึงนำไปสู่การแข่งขันทางอุตสาหกรรมองค์กรจะต้องสร้างรายได้เปรียบเหนือคู่แข่งขึ้นโดยเน้นที่คุณภาพของสินค้าเป็นสำคัญ ปัญหาด้านคุณภาพสินค้าเป็นอุปสรรคหนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการผลิตสินค้าแม้ว่าจะมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในขั้นตอนการผลิตสินค้าแล้วก็ตาม แต่ปัญหาด้านคุณภาพสินค้านี้มีปัจจัยมีเกิดจากตัวพนักงานฝ่ายผลิตซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในขั้นตอนการผลิตสินค้ามาเกี่ยวข้องด้วยอันมีสาเหตุจากการขาดขวัญกำลังใจในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมกับงาน(บูรณะศักดิ์ มาดหมาย, 2553)ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของ กำไล ปราณี (2559) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมโดยผู้ปฏิบัติงานได้รับอิสระในการทำงาน ตลอดจนการมีผู้บังคับบัญชาที่ดีให้คำปรึกษาและชี้แนะในการทำงานนั้น มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและทุ่มเทในงานมากขึ้นแนวทางการแก้ไขปัญหาคุณภาพงานขององค์กรโดยการเริ่มต้นจากหัวหน้างานนั้น มกรรพพล พันสวัสดิวง (2560) เสนอว่า ผู้บริหารระดับต้นที่มีกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามหลักการจัดการอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมมาใช้ในควบคุมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทำให้ผลการดำเนินการขององค์กรมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน อันประกอบด้วย การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กร (อำนาจ วัตจินดา, 2555 อ้างถึงใน ภาสกร เรืองวานิช, 2555) ร่วมไปกับการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความรักและสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานอันจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและช่วยขจัดปัญหาเรื่องคุณภาพของสินค้าที่เกิดขึ้นในองค์กรได้สอดคล้องกับการศึกษาของ อรพินทร์ ชูชม (2557) ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อพนักงานแสดงออกถึงการให้กำลังใจและให้คำแนะนำในการทำงาน รวมทั้งจัดสรรและแบ่งปันงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงานส่งผลให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันในการทำงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องบริหารจัดการพนักงานอันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กรให้เกิดความรักและความยึดมั่นผูกพันในงานโดยตระหนักถึงหัวหน้างานในฐานะผู้นำจะเป็นตัวขับเคลื่อนพนักงานฝ่ายผลิตให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน อันจะทำให้สินค้ามีคุณภาพและสร้างโอกาสในการ

แข่งขันให้แก่องค์กรได้ (Albrecht, 2010) อีกทั้ง ฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรสนับสนุนด้านพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีกำลังใจอันนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการทำงานและมุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับขององค์กรเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าให้กับองค์กรด้วย (ภาสกร เรืองวานิช, 2555)

อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในการทำงานของหัวหน้างานหลายประการ ได้แก่ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน และลักษณะการบริหารจัดการของหัวหน้างาน เป็นต้น โดย Iles, Mabey & Robertson (1990) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ลักษณะหัวหน้างานที่ได้แสดงพฤติกรรมต่อบุคคลในรูปแบบต่างๆจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความผูกพันในอาชีพของตนเอง และเมื่อบุคคลมีความผูกพันในอาชีพของตนเองแล้วจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในอาชีพหรือความก้าวหน้าในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพและการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันสู่ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ในกรณีศึกษาในกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆได้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานอันจะทำให้องค์กรผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสร้างโอกาสในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้เป้าหมายที่ตามนโยบายที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

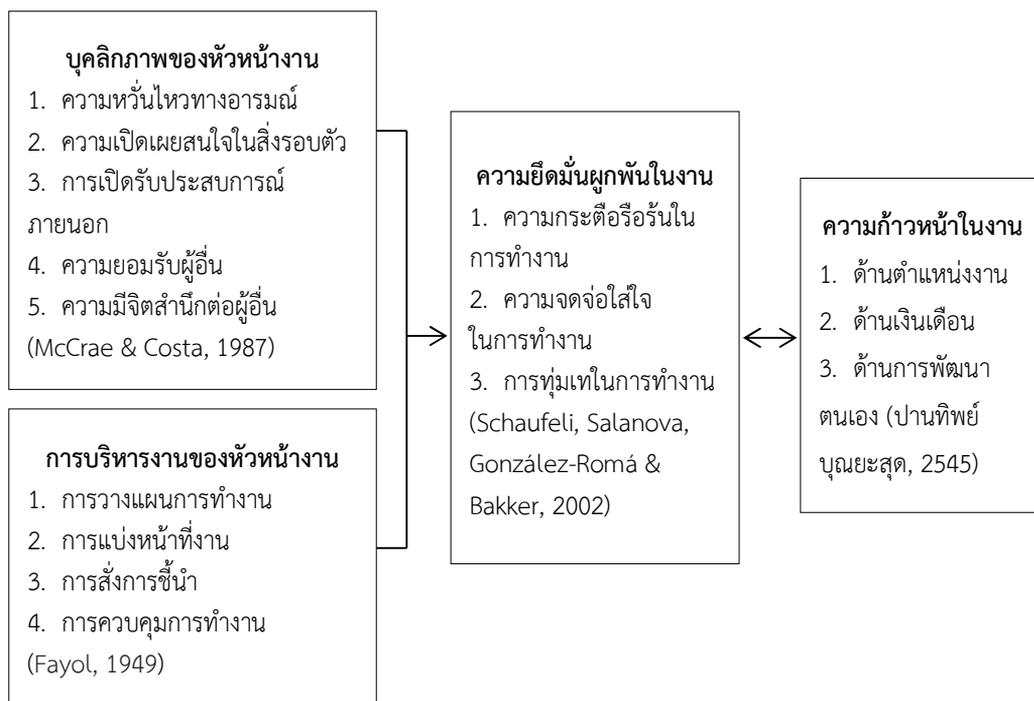
1. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพและการบริหารจัดการของหัวหน้างาน ระดับความยึดมั่นผูกพันและความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานในกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพและการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานในกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด โดยจากทบทวนวรรณกรรมได้พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความยึดมั่นผูกพันในงาน(ชรินทร์ยา ป้อมไย, 2554; Ongore 2014) และยังพบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการและความยึดมั่นผูกพันในงาน (จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2554; มกรพิพลพันธ์สวัสดิง, 2560) ทั้งนี้ ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับความก้าวหน้าในการทำงาน (กำไล ปราณี, 2559; ภาวัต ตั้งเพชรเดโช, 2556) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พบแนวคิดและทฤษฎีจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ 1. ทฤษฎีด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big five personality traits) ของ McCrae and Costa². แนวคิดด้านการบริการจัดการ (Management) ของ Henri Fayol³. แนวคิดด้านความผูกพันในงานของ Schaufeli⁴Breaker 4. แนวคิดด้านความก้าวหน้าในการทำงานของ ปานทิพย์บุญยะสุดจึงได้นำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยสามารถสรุปแนวคิดได้ดังนี้
แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นลักษณะที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของบุคคลที่ถูกถ่ายทอดออกมาจากภายในและภายนอก ได้แก่ หน้าตา การยืน ความรู้สึก การจงใจ เป็นต้น ซึ่งปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อตนเองและผู้อื่นยังเป็นผลต่อความรู้สึกของบุคคลและสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539; Catell, 1950; ริงสรณ์ศรี, 2548) สำหรับลักษณะบุคลิกภาพได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ศึกษาแนวคิดไว้หลายรูปแบบโดยการแบ่งลักษณะของบุคลิกภาพที่ได้รับยอมรับและความนิยมอย่างแพร่หลาย คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (McCrae & Costa, 1987) อันประกอบด้วยลักษณะบุคลิกภาพ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1. ความห่วงใยทางอารมณ์ เป็นลักษณะนิสัยของผู้ที่มีอารมณ์เปราะบาง 2. การเปิดเผยเป็นลักษณะนิสัยของผู้ที่มีอารมณ์ด้านบวก 3. การเปิดรับประสบการณ์เป็นลักษณะนิสัยของผู้ที่มีใจเปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ ๆ 4. การยอมรับผู้อื่นเป็นลักษณะนิสัยของผู้ที่เห็นพ้องกับความคิดเห็นของผู้อื่นและ 5. การมีจิตสำนึก เป็นลักษณะนิสัยของผู้ที่มีวินัยและระเบียบในตนเอง จากแนวคิดของ McCrae and Costa สามารถอธิบายจำแนกลักษณะบุคลิกภาพของมนุษย์แต่ละรูปแบบได้อย่างชัดเจนจึงมาสู่การนำมาเป็นองค์ประกอบของศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถทำให้ลูกค้ายอมรับใจสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขั้นได้โดยความสำเร็จดังกล่าวของกระบวนการจัดการมาจากปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนเพื่อแนวทางในการตัดสินใจในการดำเนินงานล่วงหน้า 2. การจัดองค์กรเพื่อจัดเตรียมทรัพยากรให้มีความพร้อมสำหรับการดำเนินงาน 3. การบังคับบัญชาเพื่อชี้้นำให้สมาชิกหรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งของแผนงาน 4. การประสานงานที่ดีและมีความชัดเจนยอมทำให้การทำงานของทีมงานจะประสบผลสำเร็จได้ และ 5. การควบคุมเป็นการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด โดยปัจจัยทั้งห้าประการนี้จะอยู่ภายใต้ภารกิจของผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่จะต้องเข้ามากำกับดูแลประสานให้บุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ขององค์กรปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและไม่แตกแยกออกจากกัน (Carnegie, 1937; Drucker, 1954; Fayol, 1949) อ้างถึงใน สุธิณีอัทธการ, 2557; สุธี ขวัญเงิน, 2559) จากแนวคิดการจัดการจะเห็นได้ว่า กระบวนการจัดการเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านการจัดการ (Management) ของ Henri Fayol มาเป็นองค์ประกอบของศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นลักษณะที่แสดงถึงการมีความเต็มใจและรักในการทำงานให้กับองค์กร ผู้ที่มีพลังความยึดมั่นผูกพันในงานจะตั้งศักยภาพเป็นพลังมาใช้ให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสภาวะทางจิตด้านบวกที่มีความสัมพันธ์งานนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ (Schaufeli et al., 2002) ได้แก่ 1. ความกระตือรือร้นเป็นการมีแรงผลักดันในการทำงานสูง 2. การจดจ่อใส่ใจเป็นพลังของความรู้สึกที่มุ่งมั่นความสุขในการทำงาน 3. การทุ่มเทอุทิศเป็นความพร้อมที่จะมุ่งทำงานด้วยความเต็มใจ โดย Albrecht (2010) ได้สรุปโมเดลความผูกพันในการทำงานของพนักงาน พบว่า ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและยอมรับพนักงานสามารถสร้างทีมที่สร้างผลงานสุดยอด และการมอบโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้รวมทั้งความรับผิดชอบขององค์กรต่อพนักงาน เป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่ให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดความผูกพันในงานของ Schaufeli Breaker มาเป็นองค์ประกอบของศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน คือ ผลของการปฏิบัติงานในบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในด้านการได้รับเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งและได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น ตลอดจนการได้รับอำนาจและการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในองค์กร (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2545) ซึ่งสามารถสรุปเกณฑ์ หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในการทำงานได้ใน 3 ด้าน จากการรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการ (ภาวัต ตั้งเพชรเดโช, 2556; สายแก้ว จ้าวเจริญ, 2559; อรรถวิศ จารุทัศน์, 2556; ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2545) ได้แก่ 1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งและมีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น 2. ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนโดยได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น 3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงาน อีกทั้ง Iles, Mabey & Robertson (1990) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความสำเร็จในอาชีพของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากลักษณะหัวหน้างานซึ่งปัจจัยนี้ส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพและความผูกพันในอาชีพได้ส่งผลต่อไปถึงความสำเร็จในอาชีพของบุคคล จึงได้นำแนวคิดการแบ่งเกณฑ์ด้านความก้าวหน้าในการทำงานของ ปานทิพย์บุญยะสุด (2540) มาเป็นองค์ประกอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ Ongore (2014) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยประเทศตุรกี พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และแบบยอมรับผู้อื่นสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ซรินทรียา ป้อมไย (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาและความผูกพันในงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ยกเว้นบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน มกรพ์ พลพันธ์สวัสดิง (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีระดับกระบวนการบริการด้านการวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุม โดยรวมอยู่ในระดับสูงทำให้การดำเนินงานในแต่ละด้านได้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายองค์กรจรรยาบรรณ ยอดระฆัง (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทดสอบแบบจำลองปัจจัยเอื้อต่อการปฏิบัติงานและทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการริเริ่มด้วยตนเองภายใต้บทบาทสื่อของความผูกพันในงานของบุคลากรในระดับหัวหน้าแผนกของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ความชัดเจนในหน้าที่ อิสระในการทำงาน โอกาสพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน การสนับสนุนและสอนงานจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องจิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูได้ร้อยละ 52.60 และ กำไล ปราณี (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุกความผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่ได้รับอิสระในการทำงาน การมีผู้บังคับบัญชาที่ดีคอยให้คำปรึกษาและชี้แนะในการทำงาน รวมไปถึงการที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานจะผลักดันให้ครูมีความทุ่มเทและกระตือรือร้นในการทำงานอูไรวรรณ แก้วเก็บพิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และ อภิญญา อิงอาจ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทุกด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีความสำคัญได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านเงินเดือน – รายได้ และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดบริษัทพบว่า บริษัทที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพและการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน โดยประชากรคือ พนักงานฝ่ายผลิตในกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีจำนวน 2,198 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 327 คน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามจำนวน

สัดส่วนประชากรในกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 มาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพและการบริหารจัดการของหัวหน้างาน ระดับความยึดมั่นผูกพันในงานและความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพและการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานและความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

การศึกษานี้มีประชากรจำนวน 2,198 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน และมีผู้ตอบกลับแบบสอบถามมาทั้งสิ้น 251 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.76 โดยสรุปข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามจำนวนและร้อยละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 173 คน (ร้อยละ 68.90) และเป็นเพศชายจำนวน 78 คน (ร้อยละ 31.10) ซึ่งมีส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 30 – 40 ปีจำนวน 149 คน (ร้อยละ 59.40) อายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 80 คน (ร้อยละ 31.90) อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 6.40) และมีอายุ เท่ากับหรือมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.40) ด้านของรายได้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 110 คน (ร้อยละ 43.80) รองลงมาคือมีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 70 คน (ร้อยละ 27.90) มีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 48 คน (ร้อยละ 19.10) และมีรายได้สูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 23 คน (ร้อยละ 9.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบุคลิกภาพของหัวหน้างาน โดยภาพรวม (n = 251)

บุคลิกภาพของหัวหน้างาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
บุคลิกภาพแบบหัวนโหนทางอารมณ์	2.97	0.75	ปานกลาง	5
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยสนใจในสิ่งรอบตัว	3.65	0.68	มาก	4
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ภายนอก	3.71	0.71	มาก	3
บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น	3.79	0.65	มาก	2
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.80	0.66	มาก	1

จากตารางที่ 1 โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.80, SD = 0.66) รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (\bar{X} =3.79, SD = 0.65) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ภายนอก (\bar{X} =3.71, SD = 0.71) และบุคลิกภาพแบบ

เปิดเผยสนใจในสิ่งรอบตัว ($\bar{X}=3.65$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ โดยหัวหน้างานมีบุคลิกภาพแบบหัว้นไหวทางอารมณ์ น้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.97$, $SD = 0.75$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบุคลิกภาพของหัวหน้างานรายด้านและรายข้อ (n = 251)

ลำดับ	ตัวแปรรายด้าน	\bar{X}	SD	ตัวแปรรายข้อ	\bar{X}	SD
1	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.80	0.66	หัวหน้างานนำพาทีมสู่เป้าหมาย	3.85	0.77
2	บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น	3.79	0.65	หัวหน้างานไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยตนเองเสมอ	3.96	0.69
3	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ภายนอก	3.71	0.71	หัวหน้าของท่านมักแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ระหว่างงาน	3.81	0.81
4	บุคลิกภาพแบบเปิดเผยสนใจในสิ่งรอบตัว	3.65	0.68	หัวหน้างานของท่านชอบพบปะผู้คน	3.73	0.83
5	บุคลิกภาพแบบหัว้นไหวทางอารมณ์	2.97	0.75	หัวหน้างานของท่านมีการจัดการงานอย่างมีระเบียบ	3.61	0.89

จากตารางที่ 2 โดยภาพรวมด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานนำพาทีมสู่เป้าหมาย($\bar{X}=3.85$, $SD = 0.77$) ด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นของหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยตนเองเสมอ ($\bar{X}=3.96$, $SD = 0.69$) ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ภายนอกของหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าของท่านมักแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ระหว่างงาน ($\bar{X}=3.81$, $SD = 0.81$) ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดเผยสนใจในสิ่งรอบตัวของหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานของท่านชอบพบปะผู้คน ($\bar{X}=3.73$, $SD = 0.83$) และด้านบุคลิกภาพแบบหัว้นไหวทางอารมณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.97$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีข้อความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานของท่านมีการจัดการงานอย่างมีระเบียบ ($\bar{X}=3.61$, $SD = 0.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้างาน โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 251)

การบริหารจัดการของหัวหน้างาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
การวางแผนงาน	3.79	0.70	มาก	1
การแบ่งหน้าที่งาน	3.70	0.72	มาก	4
การขึ้นคำสั่งการ	3.71	0.81	มาก	3
การควบคุมการปฏิบัติงาน	3.77	0.69	มาก	2
รวม	3.74	0.66	มาก	

จากตารางที่ 3 โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, SD =0.66) เกี่ยวกับการบริหารจัดการของหัวหน้างาน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับได้ดังนี้การวางแผนงาน ($\bar{X}=3.79$, SD =0.70) การควบคุมการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.77$, SD =0.69) การขึ้นคำสั่งการ ($\bar{X}=3.71$, SD =0.81) และการแบ่งหน้าที่งาน ($\bar{X}=3.70$, SD =0.72)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการของหัวหน้างานในรายด้านและรายข้อ (n = 251)

ลำดับ	ตัวแปรรายด้าน	\bar{X}	SD	ตัวแปรรายข้อ	\bar{X}	SD
1	การวางแผนงาน	3.79	0.70	หัวหน้างานของท่านสามารถปรับแผนงานตามสถานการณ์ได้	3.83	0.94
2	การควบคุมการปฏิบัติงาน	3.77	0.69	หัวหน้างานของท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างงานได้	3.86	0.79
3	การขึ้นคำสั่งการ	3.71	0.81	หัวหน้างานของท่านแสดงความเป็นผู้ นำทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัย	3.75	0.86
4	การแบ่งหน้าที่งาน	3.70	0.72	หัวหน้างานมอบหมายแบ่งหน้าที่ภายในทีมอย่างชัดเจน	3.76	0.84

จากตารางที่ 4 โดยภาพรวมด้านการวางแผนของหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, SD =0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานของท่านสามารถปรับแผนงานตามสถานการณ์ได้ ($\bar{X}=3.83$, SD = 0.94) ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, SD =0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานของท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างงานได้ ($\bar{X}=3.86$, SD =0.79) ด้านการขึ้นคำสั่งการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, SD =0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานของท่านแสดงความเป็นผู้ นำทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัย

(\bar{X} =3.75, SD =0.86) และด้านการแบ่งหน้าที่งาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก (\bar{X} =3.70, SD =0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าที่มอบหมายแบ่งหน้าที่ภายในทีมอย่างชัดเจน (\bar{X} =3.76, SD =0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ในภาพรวม และรายด้าน (n = 251)

ความยึดมั่นผูกพันในงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.85	0.56	มาก	2
ความจดจ่อใส่ใจในการทำงาน	3.87	0.58	มาก	1
การทุ่มเทในการทำงาน	3.79	0.67	มาก	3
รวม	3.84	0.53	มาก	

จากตารางที่ 5 โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับมาก (\bar{X} =3.84, SD =0.53) เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ความจดจ่อใส่ใจในการทำงาน (\bar{X} =3.87, SD =0.58) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (\bar{X} =3.85, SD =0.56) การทุ่มเทในการทำงาน (\bar{X} =3.79, SD =0.67)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ในรายด้านและรายข้อ (n = 251)

ลำดับ	ตัวแปรรายด้าน	\bar{X}	SD	ตัวแปรรายข้อ	\bar{X}	SD
1	ความจดจ่อใส่ใจในการทำงาน	3.87	0.58	ท่านรู้สึกคุ้นเคยกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	4.00	0.70
2	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.85	0.56	ท่านปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	3.98	0.69
3	การทุ่มเทในการทำงาน	3.79	0.67	ท่านรู้สึกภูมิใจในกับงาน	3.90	0.69

จากตารางที่ 6 โดยภาพรวมด้านความจดจ่อใส่ใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก (\bar{X} =3.87, SD =0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกคุ้นเคยกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี (\bar{X} =4.00, SD = 0.70) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก (\bar{X} =3.85, SD =0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ท่านปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ (\bar{X} =3.98, SD = 0.69) ด้านการทุ่มเทในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก (\bar{X} =3.79, SD =0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจในกับงาน (\bar{X} =3.90, SD = 0.69)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม และรายด้าน (n = 251)

ความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	SD	ความหมาย	อันดับ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.23	0.85	ปานกลาง	3
ความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.27	0.80	ปานกลาง	2
ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.79	0.76	มาก	1
รวม	3.38	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, SD =0.70) เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.79$, SD =0.76) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านคือ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ($\bar{X}=3.27$, SD =0.80) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X}=3.23$, SD =0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ในรายด้าน และรายข้อ (n = 251)

ลำดับ	ตัวแปรรายด้าน	\bar{X}	SD	ตัวแปรรายข้อ	\bar{X}	SD
1	ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.79	0.76	งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านพัฒนาความสามารถของตนเอง	3.80	0.78
2	ความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.27	0.80	ท่านมีโอกาสได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	3.44	0.86
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.23	0.85	ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นในส่วนงานที่สังกัดอยู่	3.31	0.92

จากตารางที่ 8 โดยภาพรวมด้านความความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, SD =0.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านพัฒนาความสามารถของตนเอง($\bar{X}=3.80$, SD = 0.78) ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$, SD =0.80) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีข้อความเห็นด้วยในระดับมากได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.44$, SD =0.86) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$, SD =0.85) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีข้อความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นในส่วนงานที่สังกัดอยู่ ($\bar{X}=3.31$, SD =0.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 อิทธิพลบุคลิกภาพของหัวหน้างานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน

บุคลิกภาพของหัวหน้างาน	ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน			t	P
	B	SE	β		
ค่าคงที่	1.515	0.197		7.679*	0.000
บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น	0.221	0.069	0.269	3.194*	0.002
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยสนใจในสิ่งรอบตัว	0.146	0.051	0.187	2.853*	0.005
บุคลิกภาพแบบแบบมีจิตสำนึก	0.182	0.069	0.225	2.625*	0.009
บุคลิกภาพแบบหัววันไหวทางอารมณ์	0.087	0.036	0.122	2.442*	0.015
Adjusted R ² =0.379 R = 0.624 R ² = 0.389 *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05					

จากตารางที่ 9 บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบเปิดเผยสนใจในสิ่งรอบตัว บุคลิกภาพแบบแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบหัววันไหวทางอารมณ์สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 37.90 (R² Adjust = 0.379) ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบ่งชี้ว่า บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น ($\beta = 0.269$) มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\beta = 0.225$) บุคลิกภาพแบบเปิดเผยสนใจในสิ่งรอบตัว ($\beta = 0.187$) และบุคลิกภาพแบบหัววันไหวทางอารมณ์ ($\beta = 0.122$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 อิทธิพลการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน

การบริหารจัดการของหัวหน้างาน	ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน			t	P
	B	SE	β		
ค่าคงที่	2.146	0.160		13.403*	0.000
การควบคุมการปฏิบัติงาน	0.171	0.073	0.222	2.346*	0.020
การขึ้นคำสั่งการ	0.151	0.061	0.229	2.489*	0.013
การแบ่งหน้าที่งาน	0.132	0.060	0.178	2.191*	0.029
Adjusted R ² =0.324 R = 0.577 R ² = 0.333 *มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05					

จากตารางที่ 10 การบริหารจัดการของหัวหน้างานด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการขึ้นคำสั่งการ และด้านการแบ่งหน้าที่งานสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 32.40 (R² Adjust = 0.324) ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบ่งชี้ว่าการขึ้นคำสั่งการ ($\beta = 0.229$) มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานมากที่สุดรองลงมา คือ การควบคุมการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.222$) และการแบ่งหน้าที่งาน ($\beta = 0.178$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงาน และความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน

	Pearson correlation					
	ความกระตือรือร้น ในการทำงาน	ความจดจ่อ ใส่ใจใน การทำงาน	การทุ่มเท ในการทำงาน	ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	ความก้าวหน้า ในเงินเดือน	ความก้าวหน้า ในการพัฒนา ตนเอง
ความกระตือรือร้นใน การทำงาน	1.000					
ความจดจ่อใส่ใจในการ ทำงาน	0.672**	1.000				
การทุ่มเท ในการทำงาน	0.643**	0.665**	1.000			
ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	0.328**	0.389**	0.530**	1.000		
ความก้าวหน้าใน เงินเดือน	0.410**	0.415**	0.508**	0.731**	1.000	
ความก้าวหน้าในการ พัฒนาตนเอง	0.560**	0.561**	0.648**	0.499**	0.542**	1.000

**p < 0.01

จากตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานและความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ระหว่าง 0.328 ถึง 0.648 ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและการทุ่มเทในการทำงาน ($r = 0.648$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและความจดจ่อใส่ใจในการทำงาน ($r = 0.561$) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและความกระตือรือร้นในการทำงาน ($r = 0.560$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความทุ่มเทในการทำงาน ($r = 0.530$) ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความทุ่มเทในการทำงาน ($r = 0.508$) ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความจดจ่อใส่ใจในการทำงาน ($r = 0.415$) ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความกระตือรือร้นในการทำงาน ($r = 0.410$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความจดจ่อใส่ใจในการทำงาน ($r = 0.389$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ($r = 0.328$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลสามารถจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. หัวหน้างานโดยส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การบริหารจัดการของหัวหน้างานและ ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เป็นเพราะว่า หัวหน้างานมีพฤติกรรมด้านบุคลิกภาพและการบริหารจัดการที่ดีแสดงต่อพนักงานทำให้พนักงานอยากมาทำงานก่อให้เกิดความรักและผูกพันในการทำงาน ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานเพียงระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เหมือน

ละม้าย (2555) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล พบว่า หัวหน้างานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่อันเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และหัวหน้างานมีการแบ่งหน้าที่งานอย่างเหมาะสมอันเป็นองค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ดีจึงทำให้พยาบาลมีระดับความผูกพันในงานค่อนข้างสูงและมีความก้าวหน้าในงานพยาบาลด้วย

2. อิทธิพลของหัวหน้างานที่มีบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบเปิดเผยสนใจในสิ่งรอบตัว บุคลิกภาพแบบแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ของหัวหน้างานได้ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นใส่ใจและทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ongore(2014) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยภายในประเทศตุรกี พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน ยกเว้นบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน สำหรับอิทธิพลด้านการบริหารจัดการของหัวหน้างานส่งต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานใน 3 ด้าน คือ การขึ้นคำสั่ง การควบคุมการปฏิบัติงาน และการแบ่งหน้าที่งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ ยอดระฆัง (2554) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทดสอบแบบจำลองปัจจัยภายใต้บทบาทสื่อของความผูกพันในงานของบุคลากรในระดับหัวหน้าแผนกของโรงพยาบาลฟ้าสวนภูมิภาค พบว่า การได้รับความชัดเจนในหน้าที่ อิสระในการทำงานและการสอนงานจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน

3. ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานโดยความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและการทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = 0.648$) ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า พนักงานในองค์กรมีลักษณะการทำงานที่ความคล่องแคล่วมีสมาธิในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยังมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จึงได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติให้สำเร็จจึงทำให้พนักงานที่มีผลการทำงานดีที่ได้รับการปรับตำแหน่งงานและได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในเงินเดือน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครูได้ร้อยละ 52.60

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการบริหารจัดการของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานรวมทั้งความยึดมั่นผูกพันในงานยังมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรจัดให้มีการวัดบุคลิกภาพของหัวหน้างานเป็นรายบุคคลและจัดการฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพในการทำงานสำหรับหัวหน้างานให้มีความเหมาะสมงาน

2. องค์กรควรสนับสนุนหัวหน้างานนำแนวการปฏิบัติงานสำหรับหัวหน้างานสายการผลิตโดยใช้กระบวนการจัดการอันประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม (POLC)

3. องค์กรควรกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณสำหรับพนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร อีกทั้ง องค์กรต้องส่งเสริมนโยบายด้านความก้าวหน้าในการทำงานให้พนักงานได้มีการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเลียม อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในลักษณะที่เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์จากพนักงานหรือส่วนงานอื่นที่นอกเหนือจากพนักงานในฝ่ายผลิตเพื่อให้ทราบข้อมูลที่มีความหลากหลายในด้านอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กำไล ปรานี. (2559). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงานและความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา, วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและการจัดการปัญญา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2554). *การทดสอบแบบจำลองปัจจัยเอื้อต่อการทำงานและทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการริเริ่มด้วยตนเองภายใต้บทบาทสื่อของความผูกพันในงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชรินทร์ยา ป้อมโย. (2554). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาและความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บูรณะศักดิ์ มาดหมาย. (2553). *ความเข้าใจที่คาดเคลื่อนในงานด้านคุณภาพที่ต้องพึงระวัง*. *Trend For Quality*, 17(153), 24-27.

ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2545). *ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์: ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาวัต ตั้งเพชรเดโช. (2556). *จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปประยุกต์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ภาสกร เรืองวานิช. (2555). *หลักการจัดการพัฒนาสายอาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- มกร์พล พันสวัสดิวง. (2560). การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นใน ธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(24), 8-19.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- โรงงานอุตสาหกรรมไทย. (2553). *ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรม*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, สืบค้นจาก <http://thailandindustry.blogspot.com/2012/08/blog-post.html>.
- วรรณ ฆงพิศาลภพ. (2559). *อุตสาหกรรมรถยนต์*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, สืบค้นจาก https://www.krungsri.com/bank/getmedia/17fa0d34-de08-4556-a8126bcc4b50022a/THQIR_AUTO_3Q16_TH.aspx
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ(รู้เขา รู้เรา)* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สายแก้ว จ้าวเจริญ. (2559). *การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุธินี อັตถากร. (2557). *ทฤษฎีการจัดการ: สูตรลับสู่ความสำเร็จของการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิตากสินเพื่อพัฒนาการศึกษา
- สุธี ขวัญเงิน. (2559). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุภาพร เหมือนละม้าย. (2555). *การรับรู้ความสามารถตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมตะคอร์ปอเรชั่น. (2061). *ความเป็นมาของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, สืบค้นจาก <http://www.amata.com/en/industrial-cities/amata-thailand>.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). *การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 11(2), 75-79.
- อรรณวิส จารุทัศน์. (2556). *การรับรู้การทำงานของหัวหน้างานตามหลักพรวิหาร 4 ต่อความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความผูกพันในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุไรวรรณ แก้วเก็บพิมพ์วิวัฒน์ วัฒนาทรงยศและ อภิญญา อิงอาจ.(2559) .อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(2), 84-100.

- Albrecht, S. L. (2010). *Employee engagement: 10 key questions for research and practice*. Edward Elgar.
- Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Fayol, H. (2016). *General and industrial management*. Paris: Institute of Electrical and Electronics Engineering.
- Iles, P., Mabey, C., & Robertson, I. (1990). HRM practices and employee commitment: Possibilities, pitfalls and paradoxes. *British Journal of Management*, 1(3), 147-157.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- Krejcie, R. V. , & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Ongore, O. (2014). A study of relationship between personality traits and job engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1315-1319.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.