

## ระบบการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กร Management system in organization making effect on relationship towards organization

ภาวิไล มาลีสี<sup>1</sup> , อรไท ชั่วเจริญ<sup>2</sup>  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
E-mail : pawilai.tae gmail.com

### บทคัดย่อ

“ระบบการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กร” มีวัตถุประสงค์ คือ 1). เพื่อศึกษาระบบการบริหารจัดการในองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 2). เพื่อศึกษาแนวทางที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และ 3). เพื่อศึกษาระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าสถิติ Independent Sample t-test และ One Way ANOVA (F-test) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า

- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ ทำงานในหน่วยงานของภาคเอกชน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี และรายได้ส่วนตัวต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

- ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะหน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

- การบริหารจัดการในองค์กรที่แตกต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน , ด้านการจัดการ , ด้านการสั่งการ , ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน และมีความคิดเห็นในระดับมาก

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกผูกพันกัน ก็จะทำงานได้เต็มความสามารถ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันมากขึ้น และอยากอยู่กับองค์กรต่อไป ผลการวิจัยยังพบว่า ค่าตอบแทน และขวัญกำลังใจมีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ ความผูกพันต่อองค์กร

### Abstract

“Management system in organization making effect on relationship towards organization” has two purposes which are; 1). to study management system in organization of the employees in Bangkok. 2). to study a way causing relationship towards organization

This study is a quantitative study of which samples are 400 persons who work for the government, state enterprise, and private company in Bangkok by using survey as a tool to collect and analyze

information via statistics program. The statistics; percentage, average, standard deviation, and testing hypothesis, are used such as statistics value in Independent Sample t-test and One Way ANOVA (F-test) significantly at 0.05. The study finds that

- Most of the interviewees are female whose ages are between 25 and 30 years old holding Bachelor degree with single status. They work at operational level with work experience not over 5 years and salary between THB 10,000 and 20,000.

- Different sex, education level, and salary are not main factors that make relationship towards organization for the employees in Bangkok different. However, different age, career level, type of career, and period of working in the organization affect relationship towards the organization where the employees in Bangkok work differently.

- Different management in the organization in five aspects; planning, management, order, communication, and control affects relationship towards the overall organization of the employees in Bangkok differently and have many opinions.

Therefore, this study is a way of management to create relationship in organization. When the employees feel attached, they can work better and more effectively and prefer to stay with organization continuously. The study finds that compensation and encouragement play an important role in working together. The executives should consider proper compensation to be inspiration in working to make it utmost effectiveness towards organization.

Keywords : Management, Relationship towards organization

## บทนำ

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรจึงต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ทันกับเหตุการณ์ สิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงคือระบบการบริหารจัดการในองค์กร โดยการร่วมกันทำงานจะต้องมีโครงสร้างเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งต้องใช้ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการบริหาร (Management) และการเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคตต่อไปผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กรได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร เพราะบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการดำรงอยู่ รวมถึงการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้ ก็ยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ซึ่งมีความพร้อม ความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ เป็นปัจจัยหนึ่งในสี่ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรและเป็นตัวแปรสำคัญในความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กร 5 ข้อ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดการด้านบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Controlling) ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการวางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (แสงเดือน รักษาใจ, 2554, หน้า 1)

ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักอยู่เสมอ คือต้องดูแลเอาใจใส่บุคลากร (วรรณิภา นิลวรรณ, 2554, หน้า 1) ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน ผู้บริหารจะต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับ

องค์กรต่อไป การสร้างความผูกพันให้เกิดภายในองค์กร ไม่เพียงแต่จะส่งผลต่อองค์กรในการธำรงรักษาบุคลากรไว้เท่านั้น แต่การสร้างความผูกพันในองค์กร จะช่วยให้บุคลากรทุกคนมีความรักใคร่กัน และจะคอยช่วยเหลือแบ่งปันความรู้กัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และเกิดประสิทธิผลกับองค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคตต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยนี้จึงได้ทำการศึกษา "ระบบการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร" โดยศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร แนวทางที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความรู้สึกรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรที่แสดงออกมาโดยมีการเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถของตนเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบการบริหารจัดการในองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. การบริหารการจัดการในองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

#### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ขอบเขตด้านประชากร ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครทั้งภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน
3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2560 ถึง เดือนเมษายน 2561

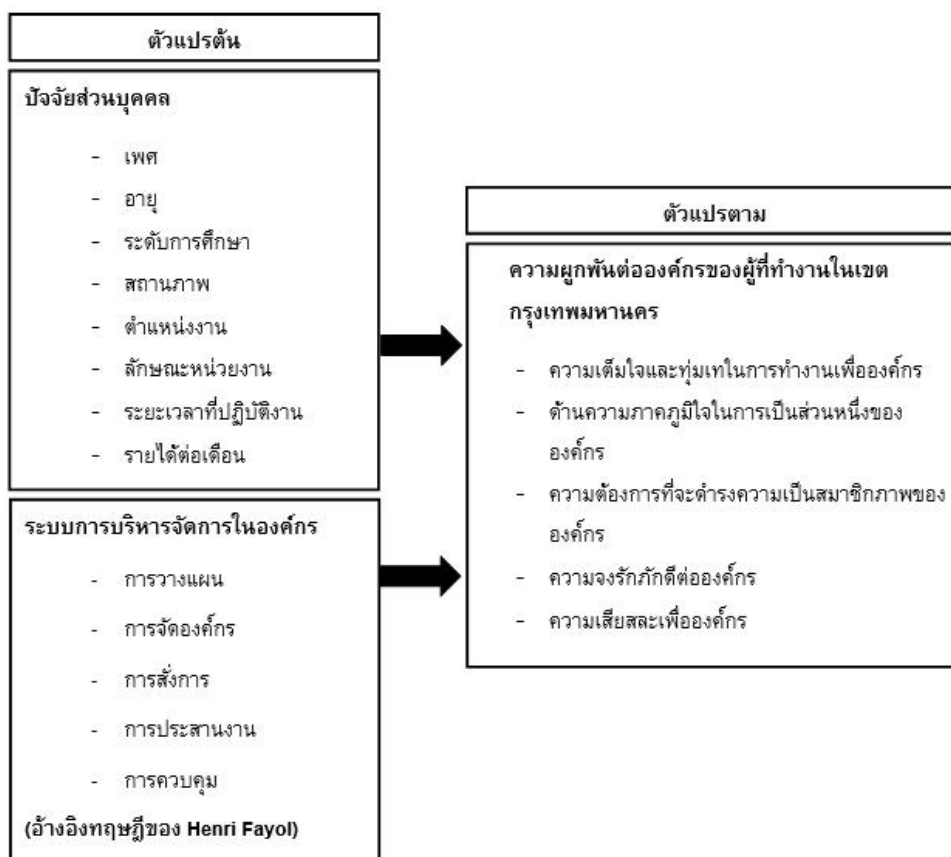
#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ได้แนวทางในการบริหารจัดการองค์กรที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

#### นิยามศัพท์

1. ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างานทั้งภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะหน่วยงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน และรายได้ส่วนตัวต่อเดือน
3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความเสียสละเพื่อองค์กร
4. ระบบการบริหารจัดการ หมายถึง การวางแผน , การจัดองค์กร , การสั่งการ , การประสานงาน และการควบคุม

## กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

## แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

กัลยาณี สูงสมบัติ. (2552) ทฤษฎีการจัดการของ Henri Fayol มีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่เราจะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ (Management sciences) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล ทฤษฎีของเขา มักถูกเรียกว่า POCCC โดย Fayol ได้สรุปสาระสำคัญตามแนวความคิดของตนไว้ดังนี้ คือ

**P=Planning** การวางแผน หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีความกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

**O=Organizing** การจัดองค์กร หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

**C=Command** การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน

C=Coordinate การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

C=Control การควบคุม หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

ทั้ง 5 หน้าที่ที่ Fayol ได้วิเคราะห์แยกแยะไว้นี้ ถือได้ว่าเป็นวิถีทางที่จะให้ผู้บริหารทุกคน สามารถบริหารงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

กัญยชกร ชัยนภัสภร (2550) กล่าวถึงความผูกพันองค์กรว่าเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ทুমเทร่างกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เขปฏิบัติงานอยู่และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

ประมินทร์ นาวากาญจน์ (2553) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความ ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529. อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557. หน้า 8) ให้ความหมายโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก (Commitment) หมายถึง พนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กร จะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไปโดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Steer (1982 อ้างถึงใน วรารักษ์ สิลิพันธ์, 2557, หน้า 13) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ ดังนี้

1.) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และ ความรู้สึกในทางบวก บุคคลจะรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบที่รวมกันนี้ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน ความจะทำงานกับองค์กร ไม่ลาออกไปไหนละเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

2.) ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) บุคคลจะเกิดความผูกพันกับองค์กร เมื่อเขาได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร และสิ่งที่เขาต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กร อาจเรียกว่า คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น ๆ หรือทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น รางวัลผลตอบแทนด้านการเงิน ความผูกพันนี้ จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม ไม่โยกย้ายที่ทำงานดังนั้นอาจมองว่าเป็นความผูกพันเพราะจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ควรได้รับ

3.) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม เป็นความผูกพันในการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์กรเคารพอำนาจของกลุ่ม เห็นชอบ

กับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล ค่านิยมของบุคคล และของกลุ่มจากนั้นก็เกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐานจนเกิดเป็นความผูกพัน ความผูกพันในลักษณะนี้จะมีปริมาณเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง และสอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจากองค์การในรูปของความจงรักภักดี

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกวลิน ฟาง (2550:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด จำนวน 296 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีสถานภาพโสด มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีตำแหน่งระดับพนักงาน และมีอัตราเงินเดือน 5,001-10,000 บาท ซึ่งจากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านประสบการณ์ในงาน เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทจงเลิศล้ำ จำกัด จากการศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในด้านข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ควรเสริมสร้างให้พนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด มีทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน ให้มีความรู้สึกว่าองค์การได้สร้าง ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และเชื่อว่าแม้องค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย แต่พนักงานก็สามารถอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การต่อไปได้ ด้วยการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด” จากกลุ่มประชากรจำนวน 185 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ที่ครอบคลุมข้อมูลใน 4 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม, แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อบัณฑิตด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การ, แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อบัณฑิตประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ เพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบแบบทีเทส (t-test), แบบ One-Way ANOVA และแบบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอันดับประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน 3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์การทำงานของพนักงาน 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ,ด้านหน่วยงาน ,ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันใน ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์ (2557:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน” มีวัตถุประสงค์ คือ 1)เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของ พนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และ 2)เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณาของ บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่าย บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 347 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ ค่าสถิติ t-test F-test และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

-พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

-ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

-ปัจจัยด้านความต้องการของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 11.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test ตามลักษณะของตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือสิ่งที่พึงได้

จิตรลดา วิตรานันท์. (2560). ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปัญญาสยามซูส์ จำกัด" วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ 1).เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปัญญาสยามซูส์ จำกัด 2).เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปัญญา สยามซูส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3). เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปัญญา สยามซูส์ จำกัด และ 4). เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปัญญา สยามซูส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตรองเท้า ปฏิบัติงานในบริษัท ปัญญา สยามซูส์ จำกัด จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และ ค่าประสิทธิสัมพัทธ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ปัญญา สยามซูส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ตามระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัย ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานลักษณะหน่วยงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ส่วนตัวต่อเดือน

2. ระบบการบริหารจัดการในองค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน การควบคุม

#### ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร

#### ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 385 คน โดยการสุ่มแบบกลุ่ม ได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เพื่อความสะดวกผู้ศึกษาขอเก็บข้อมูลจำนวน 400 ชุด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ “Quantitative Research” มุ่งศึกษาค้นคว้าในเรื่อง “ระบบการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร” ของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะหน่วยงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน และรายได้ส่วนตัวต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 : เป็นคำถามเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการในองค์กร แบ่งตามหัวข้อดังนี้ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์กร 3) ด้านการสั่งการ 4) ด้านการประสานงาน และ 5) ด้านการควบคุม

ตอนที่ 3 : เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแบ่งตามหัวข้อดังนี้ 1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ



ขององค์กร 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ 5) ความเสียสละเพื่อองค์กร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามลงความคิดเห็นในช่องว่างที่กำหนดไว้

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) ได้นำมาตรวัดมาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการวัดระดับระบบ การบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยการวัดระดับความคิดเห็นซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากแหล่งข้อมูล โดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร วรรณกรรม งานวิจัย และข้อมูลในระบบออนไลน์ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลช่วยให้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการศึกษา และประกอบการเขียนรายงาน

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Self administered questionnaires) จากแหล่งข้อมูลของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังแต่ละองค์กร ตามจำนวนชุดที่กำหนดไว้สำหรับพนักงาน และผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บตามจำนวนชุดที่ได้ส่งไปเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนและไม่มีการทำแบบสอบถามซ้ำ เพื่อป้องกันข้อมูลที่จะคลาดเคลื่อน

### การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t-test กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of Variances) กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เพื่อวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Lest-Significant Different) เพื่อหาค่าผลต่างระดับความคิดเห็น

### สรุปผลการวิจัย

#### ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.25 อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.25 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.25 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.75 ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 75.75 ทำงานในหน่วยงานของภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 53.25 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.50 รายได้ส่วนตัวต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

### ความคิดเห็นต่อระบบการบริหารจัดการในองค์กร

ผู้วิจัยได้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมของระบบการบริหารจัดการในองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการวางแผนมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านการควบคุมมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านการประสานงานมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านการจัดองค์กรมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) และด้านการสั่งการมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามลำดับ

### ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.02) เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรมีความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) และลำดับสุดท้าย (ลำดับ 5) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.47)

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ความเสียสละเพื่อองค์กร	ภาพรวม
1. เพศ	✓	-	-	-	-	-
2. อายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ระดับการศึกษา	-	-	-	✓	-	-
4. สถานภาพ	-	✓	✓	✓	✓	✓
5. ตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. ลักษณะหน่วยงาน	✓	-	✓	✓	-	✓
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓	-	✓
8. รายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน	✓	✓	-	✓	-	-

✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มีค่า Significant level มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สถิติ t-test กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติ F-test กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มี อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะหน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มีค่า Significant level น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สถิติ F-test และทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD หาผลต่างของความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนที่แตกต่างกัน

จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มี อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะหน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การบริหารการจัดการในองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน  
ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

การบริหารจัดการ ในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	ความเต็มใจ และทุ่มเทใน การทำงาน เพื่อองค์กร	ด้านความ ภาคภูมิใจใน การเป็นส่วน หนึ่งของ องค์กร	ความต้องการ ที่จะดำรง ความเป็น สมาชิกภาพ ขององค์กร	ความ จงรักภักดีต่อ องค์กร	ความเสียสละ เพื่อองค์กร
1. ด้านการวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓
2. ด้านการจัดองค์กร	-	✓	✓	✓	✓
3. ด้านการสั่งการ	✓	✓	✓	✓	✓
4. ด้านการประสานงาน	✓	✓	✓	✓	✓
5. ด้านการควบคุม	✓	✓	✓	✓	✓
<b>ภาพรวม</b>	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารการจัดการในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน สรุปได้ตั้งนี้ การเปรียบเทียบความแตกต่างในระบบการบริหารจัดการ โดยภาพรวม ที่ส่งผลให้กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of variance (F-test) มี Significant level น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 โดยแยกตามรายด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผน มีค่า Sig. = 0.002 ด้านการจัดการ มีค่า Sig. = 0.000 ด้านการสั่งการ มีค่า Sig. = 0.000 ด้านการประสานงาน มีค่า Sig. = 0.000 และด้านการควบคุม มีค่า Sig. = 0.000 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จึงสรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นในด้านการบริหารจัดการองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD หาผลต่างของความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มี การบริหารการจัดการองค์กรในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน

#### การอภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลมีดังนี้

ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีด้านเพศ ต่างกันส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.5 เพศชาย 36.5 สิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ประชากรกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.2 บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา วิตรานนท์. (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปัญญา สยามซูส์ จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี เมื่อจบการศึกษาแล้วก็อยากที่จะกลับมาทำงานตามภูมิลำเนาของตนเอง และด้วยว่าบริษัท บริษัท ปัญญา สยามซูส์ จำกัดนั้นเป็นบริษัทที่ใหญ่ มีชื่อเสียงของจังหวัดสมุทรปราการ จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งส่งผลให้ระดับการศึกษาไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น พรอดแอสติง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน"

ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะหน่วยงานต่างกัน ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า ลักษณะหน่วยงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีระยะเวลาที่

ทำงานในสถาบันต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในสถาบันต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.90 รองลงมาระยะเวลาที่ทำงาน 16 ปี ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ย 3.89 และระยะเวลาที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 0-5 ปี

ผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเกวลิน ฟาง (2550, บทคัดย่อ) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับความคิดเห็นในด้านการบริหารจัดการองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของเกวลิน ฟาง (2550, บทคัดย่อ) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับพิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด" จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความภูมิใจในองค์กร รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ไม่ว่าจะองค์กรจะเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างมาก

#### **ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง " ระบบการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร " ของผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งพิจารณาเป็นข้อสรุปว่า ด้านการวางแผนให้คะแนนความคิดเห็นระดับมากที่สุด (เป็นลำดับแรก) รองลงมาเป็นด้านการควบคุม ด้านการประสานงาน ด้านการสั่งการ และด้านการจัดองค์กร ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความสำคัญในการบริหารการจัดการองค์กรให้เป็นไปตามแบบแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่ เป็นไปตามทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานว่า ประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ (อดุลย์ กองสัมพันธ์, 2557, หน้า 126-127) ได้แก่

1). การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต ซึ่งได้แก่ การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการจะบรรลุและวิธีการในการดำเนินการให้ประสบผล

2). การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ ทั้งหมดในองค์กร โดยพิจารณาแบ่งงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม งานจึงจะสำเร็จตามเป้าหมาย

3). การสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน ผู้ที่สั่งการจะต้องมีความรู้ในเรื่องของคน มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน

4). การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

5). การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว การควบคุมจะเป็นหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนอย่างชัดเจน การควบคุมจะมุ่งพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

งานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพของการบริหารการจัดการ เพื่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานได้ทุกตำแหน่ง เมื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร พนักงานก็จะทำงานได้เต็มความสามารถ และอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎีของ Steer (1982 อ้างถึงใน วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557, หน้า 13) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ ดังนี้

1.) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกในทางบวก บุคคลจะรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ระบบที่รวมกันนี้ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน ความจะทำงานกับองค์กร ไม่ลาออกไปไหนละเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

2.) ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) บุคคลจะเกิดความผูกพันกับองค์กร เมื่อเขาได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร และสิ่งที่เขาต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กร อาจเรียกว่า คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น ๆ หรือทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น รางวัลผลตอบแทนด้านการเงิน ความผูกพันนี้ จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม ไม่โยกย้ายที่ทำงานดังนั้นอาจมองว่าเป็นความผูกพันเพราะจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ควรได้รับ

3.) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม เป็นความผูกพันในการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์กรเคารพอำนาจของกลุ่ม เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล ค่านิยมของบุคคล และของกลุ่มจากนั้นก็เกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐานจนเกิดเป็นความผูกพัน ความผูกพันในลักษณะนี้จะมีปริมาณเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจากองค์กรในรูปของความจงรักภักดี

และจากผลการวิจัยยังพบว่าค่าตอบแทนมีความสำคัญในการทำงานกับองค์กร องค์กรควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความจงรักภักดีกับองค์กรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี สูงสมบัติ. (2552). "General principles of management" (ทฤษฎีการจัดการของ Henri Fayol). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2561. จาก [http://www.gtr.co.th/blog.asp?b\\_id=75](http://www.gtr.co.th/blog.asp?b_id=75).

เกวลิน ฟาง. (2550). ความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตรลดา วิตรานนท์. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปัญญา สยามซูส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประมินทร์ นาวากาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- สุนทร พิกุลหอม. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.