การบริหารองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด*

THE ORGANIZATION MANAGEMENT AFFECTING WORK MOTIVATION OF WORK MOTIVATION OF METROPLITAN OPERATION OFFICERS IN THAILAND POST COMPANY LIMITED

จิรศักดิ์ จิยะจันทน์
Chirasak Chiyachantana
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
Western University, Thailand
E-mail: president@western.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด 2) ศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คนโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F – test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 2) ความสัมพันธ์การบริหารองค์การด้านลักษณะของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .943) และความสัมพันธ์แรงจูงใจด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง(r = .733**) 3) ผลการศึกษาการบริหารองค์การมีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (R^2=0.84, $R^2_{Adjusted}$=0.83, Sr^2=3.34, F=23.52, p<0.001) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่ 3.1) ด้านลักษณะของหน่วยงาน (R^2=0.78, $R^2_{Adjusted}$=0.78; B =0.70, 95%CI=37.6-39.2, β=0.70, p<0.001) 3.2) ด้านลักษณะของผู้บริหาร (R^2=0.83, $R^2_{Adjusted}$= 0.83, R^2changed=0.04; B=-0.25,

* Received 2 April 2020; Revised 2 April 2020; Accepted 2 April 2020

95%CI=42.3-43.8, β=-0.24, p<0.001) 3.3) ด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน (R^2=0.84, $R^2_{Adjusted}$=0.83, R^2changed=0 .0 1; B=0.12, 95%CI= 29.3-30.7, β=0.10, p<0.001)

คำสำคัญ: การบริหารองค์การ, แรงจูงใจการปฏิบัติงาน, บริษัทไปรษณีย์ไทย

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the organization management affecting work motivation of metropolitan operation officers in Thailand Post Co., Ltd.; 2) to compare personal information affecting work motivation of metropolitan operation officers in Thailand Post Co., Ltd; and 3) to study relationship of the organization management affecting work motivation of metropolitan operation officers in Thailand Post Co., Ltd. This research was a quantitative research and the sample consisted of 370 officers by using a formula of Krejcie and Morgan and using questionnaires as a tool to collect data. The statistical analysis used percentage, mean, Standard Deviation, t-test, F-test, One-way ANOVA, using Pearson's Product Moment Correlation Analysis and multiple analysis. The results indicated as follow: 1) Comparing personal information showed that overall no difference, except, in terms of education level and income per month were difference at statistically significant .05. 2) Relationship of the organization management in aspect of organization related in high (r = .943) and relationship of motivation in aspect of planning related in high (r =.733**) 3) The study result of the organization management had direct influence on officers' work motivation (R^2=0.84, $R^2_{Adjusted}$=0.83, Sr^2=3.34, F=23.52, p<0.001). Predictive variables included as follow: 3.1) The characteristic organization showed (R^2=0.78, $R^2_{Adjusted}$=0.78; B =0.70, 95%CI=37.6-39.2, β=0.70, p<0.001) 3.2) The characteristic of administrators showed (R^2=0.83, $R^2_{Adjusted}$= 0.83, R^2changed=0 .0 4; B=-0.25, 95%CI=42.3-43.8, β=-0.24, p<0.001) 3.3) The characteristic of organization officers showed (R^2=0.84, $R^2_{Adjusted}$=0.83, R^2changed=0.01; B=0.12, 95%CI= 29.3-30.7, β=0.10, p<0.001).

Keywords: The Organization Management, Work Motivation, Thailand Post Company Limited

บทนำ

ปัจจุบันผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ท้าทาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลาต้องเผชิญกับการแข่งขัน ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชญา ศุขโภคา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และส่งผลในทางบวกต่อการกำหนดนโยบาย สวัสดิการแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด (จิรัชญา ศุขโภคา, 2561) ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น (เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2552) โดยลักษณะงานบริหารจึงไม่แน่นอนซึ่งพิชญา แก้วสระแสน และไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงานความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (พิชญา แก้วสระแสน และไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์, 2560) ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อภาวะที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปตามระบบที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ วรรณภา ลือกิตินันท์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้วยความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานให้กับองค์กร รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นการช่วยธำรงรักษาพนักงาน เพื่อนำจุดแข็งขององค์การมาผลักดันการพัฒนาให้มีกลไกการควบคุมทิศทางตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วรรณภา ลือกิตินันท์, 2560) สอดคล้องกับการศึกษาของพภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล พบว่าแรงจูงใจในด้านลักษณะของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร) (พภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล, 2560) ดังนั้นการพัฒนาองค์การมิได้หมายถึงการพัฒนาแต่เฉพาะองค์การที่มีปัญหาเท่านั้น หากแต่องค์การที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้วก็ควรได้รับพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550)

กรมไปรษณีย์สยามได้รับการก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2426 โดยเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 ได้เปลี่ยนสถานะจากหน่วยงานราชการมาเป็นรัฐวิสาหกิจใช้ชื่อว่าการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) และเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2546 มีการปรับโครงสร้างอีกครั้งตามนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยแยกออกจากการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท) ซึ่งปัจจุบันบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นผู้ดูแลบริการด้านไปรษณีย์ทั้งหมดมีสำนักงานใหญ่ที่ถนนแจ้งวัฒนะ แต่ก็ยังคงฐานะรัฐวิสาหกิจ ในกำกับของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ไอซีที) มีความพยายามที่จะปรับปรุงกิจการให้มีความคล่องตัวในระบบการบริหาร เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองทุกความ

ต้องการของประชาชน เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคง และมีรายได้ที่เลี้ยงตัวเองได้อย่างยั่งยืน ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นผู้นำในธุรกิจไปรษณีย์ด้วยเครือข่ายที่มีคุณภาพ กว้างไกล ใกล้ชิดคนไทย และเชื่อถือได้มากที่สุด” เพื่อให้บรรลุคำมั่นสัญญาที่จะเป็น “ผู้เชื่อมโยงที่ดีที่สุด” ของคนไทย ในทุกระดับทุกพื้นที่ทั่วประเทศระหว่างไทยด้วยกัน และไทยสู่โลก และโลกสู่ไทย พร้อมให้บริการด้วยน้ำใจไทย จริงใจอย่างแท้จริง นับเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อคนไทยตลอดไป

ในด้านการบริหารองค์การ ผู้นำไปรษณีย์ไทยในแต่ละยุคมีวิสัยทัศน์พัฒนากิจการในด้านต่าง ๆ มาโดยตลอด การปรับเปลี่ยนมาสู่การบริหารงานในรูปแบบบริษัทจำกัดแต่ยังคงสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ซึ่งช่วยให้การบริหารงานและการจัดการทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เบื้องหลังความสำเร็จนี้คือการสร้างแบรนด์องค์การที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์การในแต่ละรุ่นเพื่อพัฒนาไปรษณีย์ไทยให้เป็นองค์การที่สามารถดึงเอาจุดแข็งของตัวเองมาใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากที่สุด การที่ไปรษณีย์ไทยสามารถเติบโตสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จคือ “คน” ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อรวมกับแนวคิดของผู้นำองค์การแต่ละคนที่ปลุกให้พนักงานในองค์การรู้ รัก สามัคคี ทำให้ไปรษณีย์ไทยเป็นองค์การของรัฐที่สามารถปรับเปลี่ยนของคนในองค์การได้อย่างน่าสนใจ (พิชาย รัตนดิลกณภูเก็ต, 2553) จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า ผู้นำองค์การมีส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน จากการที่ไปรษณีย์ไทยต้องแยกจากการสื่อสารแห่งประเทศไทยออกมาเป็นบริษัทจำกัด เป็นช่วงเวลาที่สำคัญของบริษัทเพราะคนในองค์การก็ต้องมีการแบ่งแยกอย่างชัดเจนตามไปด้วย การที่แยกตัวออกมาขณะที่ตัวเลขทางบัญชีของบริษัทยังอยู่ในฐานะขาดทุน แม้จะเป็นรัฐวิสาหกิจย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อรวมกับวัฒนธรรมภายในองค์การไปรษณีย์ที่ผู้ปฏิบัติงานมักจะสืบทอดต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น ความผูกพันเช่นนี้ก่อให้เกิดความรักองค์การและส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีด้วยวัฒนธรรมองค์การที่หล่อหลอมให้คนในองค์การพร้อมเต็มใจให้บริการและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยเฉพาะในยามที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่คอยร่วมทุกข์ร่วมสุขกับพนักงานจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อเป้าหมายร่วมกันคือพัฒนาองค์การให้เติบโตต่อไป ซึ่งการบริการต่างๆ ทำให้ไปรษณีย์ไทยปรับเปลี่ยนจนสามารถเลี้ยงตัวเองได้ สามารถมีผลประกอบการเป็นบวกส่งรายได้เข้ารัฐ และนำเงินที่เหลือไปปรับปรุงพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในลักษณะของการบริหารองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัดเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการปฏิบัติงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างของ (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ยอมรับความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากพนักงานลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงาน สายงานอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน บริษัทไปรษณีย์ไทยจำนวน 50 ชุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง (Reliability Coefficient) เกณฑ์ที่น่าจะยอมรับได้คือ .50 ขึ้นไป ดังนี้ (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2546) ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.85 - 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ผู้วิจัยใช้สถิติ T - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม F - test พร้อมทั้งการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Analysis) การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย พร้อมทั้งค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standard Regression Coefficient : β) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 370 คน โดยสรุปว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีส่วนใหญ่มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 100คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาท ขึ้นไปจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11-16 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยการบริหารองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านลักษณะของหน่วยงาน 2) ด้านลักษณะของผู้บริหารและ 3) ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน โดยสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 การบริหารองค์การในสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ด้านลักษณะของหน่วยงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.56) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านลักษณะของผู้บริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.56)มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.61) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.57) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.60) และด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.64) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

N = 370

การบริหารองค์การ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระดับตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ทำงาน
ด้านลักษณะของหน่วยงาน	.005*	.823	.007*	.015*	.377	.086
ด้านลักษณะของผู้บริหาร	.016*	.992	.251	.592	.848	.076
ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน	.762	.447	.554	.026*	.068	.120
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระดับตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ทำงาน
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	.300	.266	.293	.213	.293	.981
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.056	.541	.391	.491	.841	.072
ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน	.039*	.166	.068	.513	.121	.091

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์การ ด้านลักษณะของหน่วยงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันของพนักงานในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้านลักษณะของผู้บริหาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันของพนักงานในเรื่องเพศ ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันของพนักงานในเรื่องรายได้ต่อเดือน ส่วนเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันของพนักงานในเรื่องเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

N = 370

การบริหารองค์การ / แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ด้านลักษณะของหน่วยงาน (Y_1)	ด้านลักษณะของผู้บริหาร (Y_2)	ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน (Y_3)	รวม (Y_{tot})
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (X_1)	1	.406**	.500**	.943 **
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_2)	.409**	1	.380**	.543 **
ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน (X_3)	.489**	.384**	1	.785 **
รวม (X_{tot})	.733**	.492 **	.368 **	1
ร้อยละรวมความสัมพันธ์	30%	20%	30%	34%

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ร้อยละรวมความสัมพันธ์ = (r^2) X 100%

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์การสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ประกอบด้วย ด้านลักษณะของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง (r = .943) รองลงมาด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงานความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง (r = .785) และด้านลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อย (r = .545**)มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่า การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (r =.733**) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (r =.492**) และด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน (r =.368**) มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่า การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

N = 370

โมเดลวิเคราะห์	การบริหารองค์การ	สัมประสิทธิ์ถดถอย (Coefficient) B	β	R^2	R^2_{adj}	Sr^2	R^2 Change
โมเดล 1	1. ลักษณะของหน่วยงาน	0.74	0.70	0.78	0.78	0.27	0.68
	2. ลักษณะของผู้บริหาร	0.25	0.24	0.83	0.83	0.26	0.05
	3. ลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน	0.12	0.10	0.84	0.83	0.25	0.02

(R^2= 0.84, $R^2_{Adjusted}$=0.83, Sr^2=3.34, F=23.52, p<0.001)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พหุเชิงชั้นพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายการบริหารองค์การสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (R^2=0.84, $R^2_{Adjusted}$=0.83, Sr^2=3.34, F=23.52, p<0.001) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่

3.1) ด้านลักษณะของหน่วยงาน เป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุดในโมเดลที่ดีที่สุด (Best model) สามารถทำนายความแปรปรวนของในการบริหารองค์การต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานอำนาจทำนายในโมเดลที่ดีที่สุด (R^2=0.78, $R^2_{Adjusted}$=0.78; B =0.70, 95%CI=37.6 - 39.2, β=0.70, p<0.001)

3.2) ด้านลักษณะของผู้บริหารต่อการบริหารองค์การ เป็นอำนาจทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R^2=0.83, $R^2_{Adjusted}$= 0.83, R^2changed=0.04; B=-0.25, 95%CI=42.3 - 43.8, β=-0.24, p<0.001)

3.3) ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงานสามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด (R^2=0.84, $R^2_{Adjusted}$=0.83, R^2changed=0 .0 1; B=0.12, 95%CI= 29.3 - 30.7, β=0.10, p<0.001)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

N = 370

โมเดลวิเคราะห์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	สัมประสิทธิ์ถดถอย (Coefficient) B	β	R^2	R^2_{adj}	Sr^2	R^2 Change
โมเดลที่ 1	1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	0.404	0.462	0.735	0.540	4.332	0.540
	2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	2.623	0.193	0.760	0.578	4.154	0.038
	3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน	0.520	0.293	0.771	0.594	4.081	0.016

(R^2= 0.80.7, $R^2_{adjusted}$= 0.651, F=465.3, p< 0.001)

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พหุเชิงชั้นพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (R^2= 0.80.7, $R^2_{adjusted}$= 0.651, F=465.3, p< 0.001) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนายได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุดในโมเดลที่ดีที่สุด (Best model) สามารถทำนายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 54.0 คิดเป็นอำนาจทำนายร้อยละ 82.9 ของอำนาจทำนายในโมเดลที่ดีที่สุด (R^2= 0.735, $R^2_{Adjusted}$=0.540,B =0.404, 95%CI= 0.325-0.487, β=0.462, p< 0.001)

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สามารถทำนายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 3.8 หรือคิดเป็นอำนาจทำนายร้อยละ 5.58 ของโมเดลที่ดีที่สุด (R^2= 0.760, $R^2_{Adjusted}$= 0.578, R^2changed=0.038; B =2.623, 95%CI= 1.653-3.594, β=0.193, p< 0.001)

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน โมเดลที่ดีที่สุด (R^2= 0.771, $R^2_{Adjusted}$= 0.594, R^2changed=0.016; B =0.520, 95%CI= 0.352-0.687, β=0.293, p< 0.000)

อภิปรายผล

ประเด็นที่ 1 การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยในปัจจุบันในประเทศไทยมีองค์การในภาคเอกชนจำนวนมากและพบว่าองค์การส่วนใหญ่มี ปัญหาในการบริหารจัดการในด้านของบุคลากร กล่าวคือ ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการ ให้ความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์

มีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบให้กับผู้บริหาร โดยเฉพาะให้ผู้บริหารควบคุมและดูแล รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบการสรรหาและการจ้างงาน การประเมินผล การจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของศิริจันทรา เชียงฝุง พบว่า สภาพแวดล้อมในองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในองค์การ (ศิริจันทรา เชียงฝุง, 2561) พร้อมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกนกวรรณ เต็มโศภินกุล ผลวิจัยพบว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของบุลคากรตามบทบาทความรับผิดชอบให้กับผู้บริหาร (กนกวรรณ เต็มโศภินกุล, 2560)

ประเด็นที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการปฏิบัติงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีผลมาจากแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจซึ่งจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ (ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ ฐิติมา ไชยะกุล, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของของวรชัย สิงหฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ พบว่า การบริหารองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งการสนับสนุนจากองค์การและความก้าวหน้าในงานอาชีพตามลำดับ (วรชัย สิงหฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560)

ประเด็นที่ 3 ความสัมพันธ์การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด จากการวิจัยพบว่าด้านลักษณะของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ส่วนในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรัชญา ศุขโภคา ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและส่งผลต่อความผูกพันความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ (จิรัชญา ศุขโภคา, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, 2561) พร้อมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา สว่างคง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้าน

ความรู้สึกต่อองค์กรแต่มีความสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (กัลยา สว่างคง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2559)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การบริหารองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยผู้บริหารขององค์การต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการที่น่าพอใจแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงซึ่งจะส่งผลต่อการนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป การวางกลยุทธ์เรื่องเส้นทางการทำงานให้ผู้นำในอนาคต อาทิ การให้โอกาสทำงานสำคัญ ๆ ในหลายจุดขององค์การ การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ อบรมและฝึกทักษะเน้นกระบวนการพัฒนาโดยต้องดูลักษณะวัฒนธรรม รูปแบบในองค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้ 1) ผู้บริหารควรมีแนวทางการพิจารณาที่มีคุณธรรมจริยธรรมและมีเกณฑ์การประเมินที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกันจึงจะทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานมีมากยิ่งขึ้นเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเนื่องถึงระดับองค์กรได้ต่อไป 2) การเพิ่มพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้เพียงพอกับภาระงานเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีการสนับสนุนให้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สะดวกต่อการจัดเก็บข้อมูล และประหยัดเวลาในการค้นหาได้อย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ เต็มโศภินกุล. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. *วารสารวิทยบริการ*, 28(1), 64-73.

กัลยา สว่างคง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานผ่านความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทนำเที่ยวในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*, 14(1). 91-103.

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์การและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

รัฐวิสาหกิจ. ใน *ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์.* สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จิรัชญา ศุขโภคา. (2561). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1835-1852 .

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์.

ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ ฐิติมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4 (3). 14-26.

พภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(1), 486-498.

พิชญา แก้วสระแสน และไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2). 1042-1057.

พิชาย รัตนดิลกณภูเก็ต. (2553). *องค์การและการบริหารจัดการ.* นนทบุรี: ธิงค์บียอนด์บุ๊คส์.

วรชัย สิงหฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(2), 203-210.

วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 9(3), 55-66.

ศิริจันทรา เซียงฝุง. (2561). วัฒนธรรมและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในองค์การ ของพนักงานโครงการส่งน้ำ และบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 5(2), 45-58.

สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 7.) กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2561). คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงาน ในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(2), 2920-2935.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.