

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา
โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดนครราชสีมา
THE RELATIONSHIP BETWEEN POWER OF MANAGEMENT WITH ORGANIZATION
COMMITMENT IN FACTORIES INDUSTRIAL ESTATES NAVANAKORN,
NAKORRATCHASIMA PROVINCE

สุวรรณ เดชน้อย¹, สนั่น ใจโชติ²
พีระวัฒน์ ธีมอุทัยพร¹, นฤชล ธนจิตชัย¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายในการศึกษาคือ (1) เพื่อศึกษาระดับความเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและพนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 16 บริษัท รวมทั้งสิ้น 400 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารต่อจากนั้นนำไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการประเมินความเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ต่อองค์กร ด้วยค่าสถิติ

สหสัมพันธ์เชิงเส้นของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหาร ในภาพรวมระดับการใช้อำนาจในการบริหารนั้นมีระดับการใช้อำนาจอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจตามกฎหมาย มีน้ำหนักความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การใช้อำนาจอ้างอิง การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจการบังคับข่มขู่ ตามลำดับ ในภาพรวมความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน นั้น มีน้ำหนักการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรมีน้ำหนักความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และ ด้านการปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานของสังคม ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่าการใช้

¹อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนครราชสีมา

²อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

อำนาจในการบริหารด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจอ้างอิง การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจการบังคับข่มขู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์การ ด้านการปฏิบัติงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และ ด้านการปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานของสังคม ณ. ระดับความมีนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การใช้อำนาจในการบริหาร, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

This research aims to study (1) the level of opinion on the use of executive power. Organizational commitment. (2) The relationship between the use of power in organizational commitment management. The sample was used in the research. The samples were randomly sampled using a questionnaire as a tool to collect data and interviews. Then, they were processed using a software program to evaluate the opinions on the use of the power of the executives, the Organizational Commitment. The mean (Mean) of the standard (S.D.) and the relationship between the use of executive power Organization Relationships Pearson's Correlation Coefficient (Pearson's Correlation Coefficient)

The research found that:

1. Opinions on the use of administrative power. Overall, the level of executive power has low levels of power. On the other hand, it is found that the use of legal power. The weight of opinion was first, followed by the use of reference power. Use of expertise. Use the power to reward. In general, the opinions on the organization in the three aspects of decision making are low. When considering each aspect, it was found that organizational commitment towards attitudes toward the organization. The first is the weight of opinion, the second is the continuous operation and the performance according to social norms.

2. The Relationship of management power testing result: Using the power of the Executive, the legal authority, the use of the reference, using the power of expertise, using the power of rewards and using the threat of force has relationship with commitment to the organization in the attitude towards the organization, continue to provide operational continuity and operational norms of the society at the level of significance .05

Keywords: The Relationship, Power of Management, Organization Commitment

บทนำ

ในปัจจุบันที่โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันสูง ได้รับผลกระทบในทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและสภาพของวิกฤติการณ์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน จึงเป็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ สังคมไทยและธุรกิจไทยจะมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน มีสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤติการณ์ทางด้านต่างๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2559: 2) กล่าวว่า ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิตรวม (Total Factor Productivity : TFP) ยังคงอยู่ในระดับต่ำทำให้ขาดพลังในการขับเคลื่อนการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้หลุดพ้นจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลาง ซึ่งต้องอาศัยการผลิตที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตที่เป็นของตนเองมากขึ้น แม้ว่าการขยายตัวของการผลิตภาพการผลิตรวมในช่วงก่อนแผนพัฒนาฉบับที่ 11 จะอยู่ในระดับที่น่าพอใจก็ตาม แต่มีแนวโน้มลดลงในระยะ 8 ปี ที่ผ่านมา และยังมีความล่าช้าเมื่อเทียบกับประเทศที่เริ่มพัฒนาประเทศในช่วงเวลาเดียวกัน และสามารถยกระดับการพัฒนาประเทศเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูงในช่วงก่อนหน้านี้ ทั้งนี้การขยายตัวของผลิตภาพการผลิตรวม ลดลงจากร้อยละ 3.32 ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 เป็นร้อยละ 2.05 ในช่วงครึ่งแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตเพิ่มการลงทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ

และเพิ่มแรงขับเคลื่อนจากผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน.

ผู้บริหารเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญขององค์การจะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและบริหารองค์การที่ดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 7-8) ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสม และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ถ้าผู้บริหารแสดงบทบาทหน้าที่ของตนได้เหมาะสมถูกต้องจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขด้วย (อาคม วัตรสง, 2547: 83) ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ

อำนาจมีแหล่งกำเนิดหลายทาง ผู้บริหารองค์การจะต้องเลือกใช้แหล่งอำนาจให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานการณ์ และกลุ่มคน เช่น อำนาจบังคับ อาจใช้กับสถานการณ์คับขันที่ต้องการความรวดเร็ว หรือใช้กับงานที่ต้องยึดกับกฎระเบียบหรือกลุ่มผู้ตามวุฒิภาวะต่ำ อำนาจการให้รางวัลก็อาจใช้เพื่อการกระตุ้นให้สมาชิกตั้งใจทำงาน เป็นต้น อำนาจจากทุกแหล่งมีประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์การและพนักงาน เพียงแต่ต้องรู้จักเลือกใช้หรือใช้ผสมผสานกันไปตามความเหมาะสมก็จะทำให้ความเป็นผู้นำของเขายังดำรงอยู่ต่อไป นอกจากนั้นผู้นำจะต้องมีการตรวจสอบและประเมินอำนาจของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานในฐานะเป็นผู้นำประสบผลสำเร็จตลอดไป (อาคม วัตรสง, 2547: 12) ดังนั้นการใช้อำนาจในแต่ละประเภทต้องใช้ในต่าง

สถานการณ์กันและจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การต่างกันด้วย ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้และเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างรอบคอบ ระมัดระวังเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

ในปัจจุบันภาวะการประกอบกิจการของโรงงานจากกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีโรงงานที่เริ่มประกอบกิจการเพิ่มขึ้น มียอดเงินลงทุนรวมเพิ่มขึ้น และการจ้างงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น ในไตรมาสที่ 3 ของปี 2553 เมื่อเทียบจากในช่วงไตรมาสที่ 2 ของปีเดียวกัน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2553) ในขณะเดียวกันภาวะการเลิกกิจการของโรงงานจากกรมโรงงานอุตสาหกรรมในเดือนกันยายน 2553 เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน มีโรงงานที่ปิดดำเนินกิจการมากกว่าเดือนกันยายน 2552 ซึ่งมีโรงงานที่ปิดดำเนินกิจการจำนวน 87 ราย คิดเป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ 52.87 มีเงินทุนของการเลิกกิจการมากกว่าเดือนกันยายน 2552 ที่การเลิกกิจการคิดเป็นเงินทุน 1,579.47 ล้านบาท และมีการเลิกจ้างงานมากกว่าเดือนกันยายน 2552 ที่การเลิกจ้างงานมีจำนวน 1,669 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2553) จะเห็นได้ว่า จำนวนพนักงานที่มีการเข้าและออกจากธุรกิจประเภทนี้นับได้ว่ายังมีจำนวนมาก จากปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และจากการเข้าตรวจสอบโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ยังมีความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงาน ซึ่งทำให้โอกาสการทำงานยังคงเป็นของลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองมากขึ้นในอนาคต (อัมพร นิตสิริ, 2553)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร ความผูกพัน

ต่อองค์การ ในธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรม โดยเลือกศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารองค์การตามกรอบแนวคิดของ เฟรนช์และราเวน (French & Raven) ซึ่งบอกแหล่งกำเนิดของอำนาจไว้ 5 แหล่ง คือ อำนาจเกิดจากการให้รางวัล (Reward power) อำนาจเกิดจากการบังคับข่มขู่ (Coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) อำนาจอ้างอิง (Referent power) อำนาจเกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert power) (French and Raven, 1968) ว่าการใช้อำนาจประเภทต่างๆ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์การ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์การ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษารั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพร้อมด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลปฐมภูมิเชิงลึกที่มุ่งเน้นการตอบคำถาม โดยการศึกษาแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญออกเป็นดังนี้คือการวิจัยเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาของการทำวิจัย และ

แผนการดำเนินงานตลอดการวิจัยการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เริ่มต้นจากวันที่ 1 สิงหาคม 2559 ถึง 31 กรกฎาคม 2560

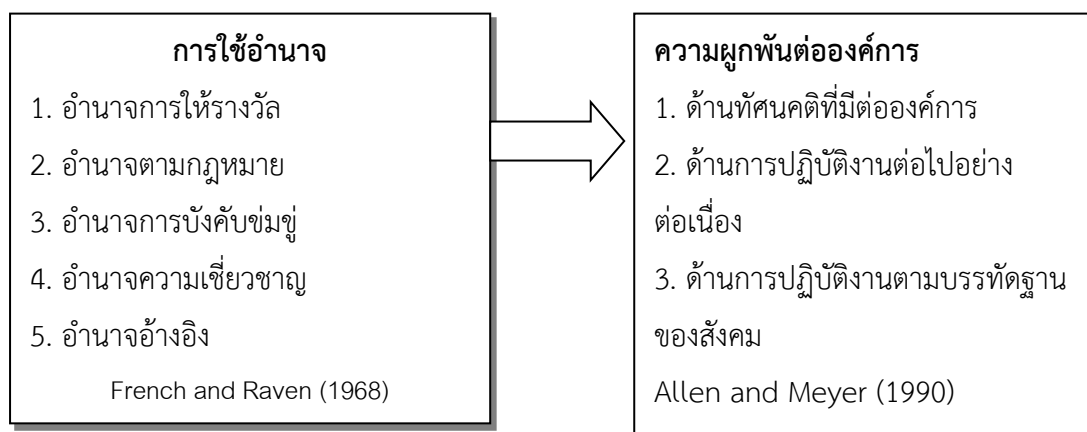
กรอบแนวความคิด

กรอบความคิด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ แนวทางการศึกษาผลกระทบของการใช้อำนาจในการบริหารต่อความผูกพันในองค์กร ดังนี้ การใช้ อำนาจในการบริหารงาน ยึดตามกรอบความคิดเรื่องแหล่งที่มาของอำนาจของ French and

Raven (1968) 5 แหล่ง คือ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจเกิดจากการบังคับข่มขู่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเกิดจากความเชี่ยวชาญ สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ได้นำเอาแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิด ซึ่งประกอบด้วย ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านการปฏิบัติงานตาม บรรทัดฐานของสังคม

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research) และการบูรณาการข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสาร และการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม การศึกษาแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญออกเป็นดังนี้คือการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการใช้อำนาจในการบริหารต่อความผูกพันในองค์กร

การ ที่สามารถจะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป โดยผู้ดำเนินการวิจัยสืบค้นรายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมจากนิคมอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดนครราชสีมา โดยกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เทโรยามาเน่ (Taro Yamane) ขนาดของตัวอย่างประชากรที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ให้การยอมรับขนาดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ± 5 และ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน

โรงงานจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

นอกจากนี้ผู้ดำเนินการวิจัยยังได้สุ่มตัวอย่างเลือกกลุ่มประชากรเพื่อทำการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) จำนวน 10 ตัวอย่าง โดยสอบถามผู้บริหารของโรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน ที่เน้นการดำเนินงานทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) การศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการออกแบบตามหลักแนวคิดการใช้อำนาจในการบริหาร ความผูกพันในองค์กร โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบกับการสังเกตการบริหารจัดการในองค์กรตามพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในการศึกษาทั้งหมด ประเด็นหลักในด้านต่างๆ ตามแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ เฟรนช์และราเวน (French and Raven, 1968) ซึ่งแบ่งการใช้อำนาจออกเป็น 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับข่มขู่ อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง

2. แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) การศึกษาครั้งนี้มีความจำเป็นต้องศึกษาแนวคิด ความเห็นและประสบการณ์ของผู้บริหารโรงงาน โดยจะต้องตอบคำถามตามแบบสัมภาษณ์เจาะลึกทุกท่าน จำนวน 10 ท่าน โดยแบบสัมภาษณ์เจาะลึกประกอบไปด้วยคำถามปลายเปิด

(Open-ended Questions) เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารที่มีความผูกพันต่อองค์กร ให้มีความครอบคลุมและได้ข้อมูลรอบด้านให้มากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กร การประเมินความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามาตรฐาน (S.D) และวิเคราะห์ผลกระทบของการใช้อำนาจในการบริหารต่อความผูกพัน ในองค์กรด้วยค่าสถิติสหสัมพันธ์เชิงเส้นของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายร้อยละ 31.75 เพศหญิงร้อยละ 68.25 อายุ 18 - 25 ปี ร้อยละ 25.50 อายุ 26 - 30 ปี ร้อยละ 30.75 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 30.75 และอายุ 41 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 13.00 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 53.00 ปวส. ร้อยละ 12.00 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 17.75 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.50 และอื่นๆ ร้อยละ 14.75 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 65.00 อายุงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 27.75 และอายุงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 7.25 สาขาที่เรียนจบบริหารธุรกิจ ร้อยละ 20.00 สาขาวิศวกรรม ร้อยละ 5.00 สาขาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 5.25 ไม่ระบุสาขา ร้อยละ 64.25 และ

สังคมศาสตร์ (รัฐศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ เกษตรศาสตร์ อื่นๆ) ร้อยละ 5.50

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหาร กับความผูกพัน

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับการให้อำนาจในการบริหารนั้น มีน้ำหนักการให้อำนาจอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการให้อำนาจตามกฎหมาย มีน้ำหนักความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การให้อำนาจอ้างอิง การให้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การให้อำนาจการให้รางวัล และการให้อำนาจการบังคับข่มขู่ ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน นั้น มีน้ำหนักการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร มีน้ำหนักความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และ ด้านการปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานของสังคมตามลำดับ

3. ผลสรุปการจัดกลุ่มตัวแปรของความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีทั้งหมด 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย

ความประพฤติดีงามและมีศีลธรรม, ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงาน, การพูดเป็นที่ยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชา, มีบุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ และศรัทธา, มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายในและภายนอกเป็นที่รู้จักของสังคม, ประยุกต์ใช้ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารสู่การปฏิบัติ, ศึกษาหาความรู้เพื่อมาปรับปรุงการทำงานเสมอ, เป็นผู้หน้าที่กล้าคิด กล้า

ทำ และโปร่งใสเสมอ, มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการผสมงานผลงานใจให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธา, ใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญที่มีในการบริหารงาน, ใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารอย่างเสมอภาคเท่าเทียมเป็นธรรม, ใช้ระเบียบเป็นแนวทางปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา, ปฏิบัติงานโดยคำนึง ถึงความเหมาะสมในการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร, พิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนด, มอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม, สั่งงานตามอำนาจหน้าที่ และสายการบังคับบัญชา

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย

ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ, ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความโดดเด่นในการมุ่งมั่น ทุ่มเทและตั้งใจทำงานให้มีความก้าวหน้า, พิจารณาความดีความชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม, เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการเพิ่มเงินเดือน ยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา รับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ทั่วถึง

กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย

เสนอตัดเงินเดือนในการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด, เสนอลดเงินเดือนในการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด, เสนอปลดออกในการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด, เสนอไล่ออกในการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด, เสนอส่งย้ายในการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด, เสนอภาค

ทัศนคติในการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ
ความผิด

ความสัมพันธ์ & ความผูกพัน มีทั้งหมด 2 กลุ่ม
ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย

ไม่ยอมไปทำงานที่บริษัทอื่น เพราะมีความ
สัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในบริษัทนี้ยังคง
ทำงานอยู่ในบริษัทนี้ เพื่อให้มีรายได้ต่อการดำรง
ชีวิตแม้มีบริษัทอื่นชักชวนให้ไปทำงาน ยังคงต้อง
การที่จะทำงานในบริษัทนี้ต่อไปรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่
มีความมั่นคงจึงต้องการทำงานอยู่ในบริษัทนี้ต่อไป
อุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับบริษัท เพราะเชื่อว่าเป็น
สิ่งที่เหมาะสมมีความจงรักภักดีต่อบริษัทเพราะ
ถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอ
ที่ดีกว่าจากบริษัทอื่นแต่ก็ไม่ต้องการลาออกจาก
บริษัทนี้ เพราะคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องมีความ
รู้สึกผิด หากยื่นใบลาออกจากบริษัทเพื่อเปลี่ยนงาน
ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัท ตราบจนกระทั่ง
เกษียณอายุงาน

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย

ยอมรับว่าปัญหาของบริษัทก็เหมือนหนึ่งเป็น
ปัญหาของตนเองด้วยเช่นกันมีเป้าหมายในการ
ทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัทหาก
บริษัทต้องการความช่วยเหลือ พร้อมและเต็มใจให้
การช่วยเหลืออย่างเต็มที่รู้สึกว่าตนเองเป็นคนหนึ่งที่มี
ความสำคัญต่อบริษัทรู้สึกว่าตนเองมีส่วนที่ทำให้
บริษัทแห่งนี้มีความเจริญก้าวหน้า จะไม่ตัดสินใจ
ลาออกจากงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจ ในการบริหาร

ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการใช้อำนาจในการ
บริหาร ได้แก่ การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำ
นาจอ้างอิง การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การ
ใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจการบังคับ
ข่มขู่ นั้น มีน้ำหนักการใช้อำนาจอยู่ในระดับต่ำ มี
ค่าเฉลี่ย 2.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้อำนาจตาม
กฎหมาย เป็นอันดับแรก ด้วยค่าเฉลี่ย 2.30 แสดง
ว่าผู้บริหารมีการสั่งงานตามอำนาจหน้าที่และสาย
การบังคับบัญชาการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่
กำหนด และการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้ผู้
ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม ด้านอำนาจอ้างอิง
มีค่าเฉลี่ย 2.59 แสดงว่า ผู้บริหารขององค์กรมี
ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายในและภายนอกเป็น
ที่รู้ของสังคม มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงาน มีความประ
พฤติดีงามและมีศีลธรรมและมีบุคลิกภาพดี น่าเชื่อ
ถือ และศรัทธา ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญมี
ค่าเฉลี่ย 2.54 แสดงว่า องค์กรส่วนใหญ่ผู้บริหารมี
การใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญที่มีในการบริหาร
งานปานกลาง มีวิวัฒนาการทางอารมณ์ในการผสม
งานผลงานใจให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาไม่มาก
นัก ประกอบกับการการประยุกต์ใช้ แนวคิด ทฤษฎี
การบริหารสู่การปฏิบัติและการศึกษาหาความรู้เพื่อ
มาปรับปรุงการทำงานยังมีไม่มากตามความเห็นของ
พนักงาน สอดคล้องกับ ที่ Raven (1981) ได้เสนอ
แหล่งที่มาของอำนาจจากข่าวสาร (Information
Power) ว่า อำนาจชนิดนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารมี
ข่าวสารข้อมูลที่มีคุณค่า หรือเป็นประโยชน์ในการ

ปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาตั้งนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในประเด็นนี้มากขึ้น ด้านอำนาจการให้รางวัล และ อำนาจการบังคับข่มขู่ มีค่าเฉลี่ย 2.38 และ 2.29 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดและมีน้ำหนักในการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่า ตัวพนักงานเองเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจการบังคับข่มขู่อยู่ในเกณฑ์น้อย ซึ่งเป็นผลดี ผู้บริหารไม่มีการเสนอตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์ หรือไล่ออกเพื่อการลงโทษเมื่อผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิด แต่มีการตั้งกฎระเบียบที่ชัดเจนด้วยอำนาจตามกฎหมายไว้อยู่แล้ว สำหรับอำนาจการให้รางวัลนั้นพนักงานเห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันพนักงานต้องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการเพิ่มเงินเดือน การยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัล ในการทำความดี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวม ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร ต่อความผูกพันในองค์กรทั้ง 3 ด้าน นั้น มีน้ำหนักการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีน้ำหนักความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร เป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย 2.79 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดและมีน้ำหนักในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง นั้นหมายความว่า ในนิคมอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมนวนครนี้ พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าการมีส่วนร่วมที่ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับที่ สอดคล้องกับนิยามของ คานเตอร์ (Kanter 1968: 499) ที่ กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความเต็มใจของบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่

จะสละเวลา พลังงาน รวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อการกระทำสิ่งต่างๆ และทักษะของ เชลดอน (Sheldon 1971: 143) ให้ทักษะว่า ความผูกพันว่าเป็นประเมิณค่าขององค์การในแง่บวก และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันเหล่านี้จะส่งผลดีต่อองค์การในด้านการบริหารงานเนื่องจากจะลดปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานได้ เมื่อพิจารณาด้านการปฏิบัติงานต่อไปอย่างต่อเนื่องพบว่า พนักงานมีน้ำหนักความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรด้านการปฏิบัติงานต่อไปอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 2.52 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มีน้ำหนักในการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับข้อความที่อยู่ในแบบสอบถาม ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานมีความรู้สึกกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับที่ Mowday และ Lyman (1982) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาท เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง เหตุผลสำคัญดังกล่าวก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้วยการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีเหตุผลจำเป็นคือ เพื่อให้มีรายได้ต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ Shore และ Martin (1989) ที่ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด กับความพึงพอใจงาน เพียงแต่ความพึงพอใจงานเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะสั้นๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวที่วัดได้ในระยะยาวและคงทนกว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานของสังคมมีค่าเฉลี่ย 2.45 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มีน้ำหนักในการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่า ความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานของสังคม เช่น การมีความจงรักภักดีต่อบริษัท เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ การมีสามัญสำนึกด้วยการคิดว่าการลาออกจากบริษัทนั้นและไปทำงานที่อื่น เป็นเรื่องที่ผิด สอดคล้องกับนิยามของ Mowday และ Lyman (1982) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น และ Allen และ Meyer (1990) ที่ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม พนักงานยังคงมีการปฏิบัติให้เห็นแต่อยู่ในระดับต่ำ ผู้บริหารจึงควรสร้างความผูกพันให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อการใช้อำนาจในการบริหารโดยภาพรวมมีน้ำหนักอยู่ในระดับต่ำ ส่วนการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทุกสมมติฐานถูกยอมรับสมมติฐานทุกสมมติฐาน แต่มีข้อสังเกตจากผลลัพธ์ที่ได้โดยในการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อการใช้อำนาจในการบริหาร (1) อำนาจการให้รางวัล (2) อำนาจการบังคับข่มขู่ (3) อำนาจตามกฎหมาย (4) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และ (5) อำนาจอ้างอิง มีน้ำหนักในการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำ นั่นหมายความว่า พนักงานต้องการให้ผู้บริหารมี

ระดับการใช้อำนาจอย่างถูกต้อง ซึ่งผลการสำรวจพบว่า ยังมีการใช้อำนาจไม่มากนักในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรหันมาให้ความสนใจในเรื่องของการใช้อำนาจในการบริหารให้มากขึ้น โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจตามกฎหมายซึ่งพนักงานเห็นว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจประเภทนี้ในการบริหารงานมากอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามควรตระหนักถึงการใช้อำนาจประเภทอื่นๆด้วย

2. ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น เนื่องจากผลการสำรวจพบว่า การใช้อำนาจประเภทนี้ในการบริหารยังอยู่ในระดับต่ำ เพื่อให้ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการมุ่งเน้นการใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญที่มีในการบริหารงาน การศึกษาหาความรู้เพื่อมาปรับปรุงการทำงานเสมอ การประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎี การบริหารสู่การปฏิบัติ เพื่อประสิทธิผลที่ดีขององค์กร

3. จากการทดสอบ สมมติฐานด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่า p-value ของความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจอ้างอิง การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ การใช้อำนาจการให้รางวัล และการใช้อำนาจการบังคับข่มขู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านการปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานของสังคม ที่คำนวณได้มีค่า = 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 สรุปว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า การใช้อำนาจในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ณ ระดับความนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรด้าน

การปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานของสังคม โดยการสร้างความผูกพันที่ดีต่อพนักงานเพื่อให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ทুমะการทำงานให้กับบริษัทจนกระทั่งเกษียณอายุงาน การสร้างความจงรักภักดีต่อเนื่องจากผลการสำรวจยังอยู่ในระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนที่ทำให้บริษัทแห่งนี้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนหรือลาออกจากงาน

4. ในส่วนของผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้วย Cluster analysis กับตัวแปรความผูกพัน ผลที่ออกมาผู้วิจัยแนะนำให้ผู้อ่านได้นำผลไปใช้คือ (1) พนักงานส่วนใหญ่ไม่ยอมไปทำงานที่บริษัทอื่น เพราะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานใน

บริษัท และเห็นว่าบริษัทมีความมั่นคง (2) พนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัท เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากบริษัทอื่น แต่ก็ไม่ต้องการลาออกจากบริษัทนี้ เพราะคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งพนักงานจะมีความรู้สึกผิดหากยื่นใบลาออก (3) พนักงานบอกว่าตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทตราบจนกระทั่งเกษียณอายุงาน (4) พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและได้รับผลตอบแทนด้านการเงิน ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้บริหารไม่ควรละเลยในการยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละเพื่อบริษัทด้วย

บรรณานุกรม

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2554). รายงานประจำปี 2553 กรมโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- จุมพล หนีพานิซ. (2543). ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จักรพันธ์ ชุกกลิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบี่. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี).
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : แอล. ที. เพรส จำกัด.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้นอินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี).

- ชมาพร ปลื้มจิตร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตแกรนด์รีสอร์ทแอนด์โปโลคลับ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 สำนักนายกรัฐมนตรี กรุงเทพมหานคร*.
- อาคม วัตรโสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่2. สงขลา: การกิจเอกสารและตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อำพร นิติสิริ. (2553). *สถานการณ์แรงงานประจำสัปดาห์ 28 มี.ค - 3 เม.ย. 2553* อ้างใน <https://prachatai.com/journal/2010/04/28713>
- Allen N J and Meyer J P. (1990). “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.
- Barnard, C.I. (1972). *The Function of the Executive*. Cambridge: Harvard University Press,
- French,J.R.P.and B.H.Raven. (1968). *Bases of Social Power*”.pp.259-270. *Group Dynamics:Research and Theory*. Darwin Cartwright and Alvin Zander. (ed.). New York:Harper & Row.
- Lynn McFarlane Shore · Harry J. Martin Job. (1989). *Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions*, Colorado state University. USA.
- Richard T. Mowday, Lyman W. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York academic Press.
- Rosabeth M. Kanter. (1972). *Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities by J. Rabow*. Los Angeles: Goodyear.
- Sheldon, M.E. (1971). *Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization*. *Administrative Science Quarterly*, pp 16, 143-150,