



การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน  
และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร  
ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND JOB INVOLVEMENT ASSOCIATE  
WITH COMMITMENT AND WORK EFFICIENCY OF PRIVATE EMPLOYEES  
IN BANGKOK METROPOLITAN AREAS

สุธาวรีณี วงศ์ใหญ่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน  
และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND JOB INVOLVEMENT ASSOCIATE  
WITH COMMITMENT AND WORK EFFICIENCY OF PRIVATE EMPLOYEES  
IN BANGKOK METROPOLITAN AREAS



SUTARINEE WONGYAI

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน

และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

สุธาธิณี วงศ์ใหญ่

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ มงคล)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	สุธาวิณี วงศ์ใหญ่
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์

งานวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาหัวข้อการพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยสุด และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1.พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.พนักงานเอกชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4.การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5. การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6.ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การพัฒนาองค์การ การมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน

Title ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND JOB INVOLVEMENT  
ASSOCIATE  
WITH COMMITMENT AND WORK EFFICIENCY OF PRIVATE  
EMPLOYEES  
IN BANGKOK METROPOLITAN AREAS

Author SUTARINEE WONGYAI

Degree MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Academic Year 2020

Thesis Advisor R Dr. Wasan Sakulkijkarn

This research study aims to study organizational development and job involvement associated with commitment and work efficiency among employees in the private sector in the Bangkok metropolitan areas. The sample group consisted of 400 private sector employees in Bangkok. The questionnaire was the main instrument for collecting data and the statistical analysis was conducted in this research by applying percentage, means, standard deviation, analysis of variance, and post hoc analysis by using the Least Significant Difference method, relation analysis using Pearson's correlation coefficient method, and the usage of software applications. The findings of the research were as follows: (1) employees in the private sector of mixed genders had a significant commitment to their organizations at a different level and at a statistically significant level of 0.05; (2) age and educational background had a significantly different effect on work efficiency of private sector employees at a statistically significant level of 0.05; (3) status had a significantly different effect on work efficiency among private sector employees in Bangkok at a statistically significant level of 0.05; (4) organizational development had a significant relationship with commitment and work efficiency among private sector employees in Bangkok at a statistically significant level of 0.05; (5) job involvement has a significant relationship to commitment and work efficiency among private sector employees in Bangkok at a statistically significant level of 0.05; and (6) commitment had a significant relationship with work efficiency of private sector employees in Bangkok at a statistically significant level of 0.01.

Keyword : Organizational Development Job involvement Commitment Work Efficiency

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา  
อาจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนแก้ไข  
ข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล และอาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุ  
พงศ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและ  
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์และแนะนำแนวทาง ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง  
อันเป็นประโยชน์แก่การทำงานวิจัยชิ้นนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
โรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีก  
ทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านตลอดจนผู้มี  
ส่วนสำเร็จต่องานวิจัยชิ้นนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาตอบแบบสอบถามให้เสร็จ  
ตามกำหนดเวลา เพื่อการวิจัยนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และบุคคลในครอบครัว ที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอนผู้วิจัย  
ให้เป็นคนดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัว เพื่อ  
ทดแทนคุณต่อสังคมและประเทศชาติ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่อง  
บูชาพระคุณบิดามารดา ญาติ และบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมี  
คุณค่าตลอดจนสำเร็จการศึกษา

สุธารัตน์ วงศ์ใหญ่

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	11
สมมติฐานในการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ .....	14
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร .....	19
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน.....	33
4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	40
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน .....	48



6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	54
6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์ต่อความผูกพัน .....	54
6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน.....	57
6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อความผูกพัน .....	60
6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อประสิทธิภาพการทำงาน.....	60
6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อความผูกพัน .....	61
6.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน .....	64
6.7 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อประสิทธิภาพการทำงาน .....	64
7. แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้.....	66
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....	69
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	69
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการงานวิจัย.....	71
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	79
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	89
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	89
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	90
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	145
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	150
สังเขปกการวิจัย.....	150
สรุปผลการวิจัย.....	157
อภิปรายผลการวิจัย .....	168

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย .....	175
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป.....	177
บรรณานุกรม .....	178
ภาคผนวก.....	185
ประวัติผู้เขียน.....	204



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้าเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร .....	70
ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance).....	84
ตาราง 3 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	91
ตาราง 4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	91
ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	92
ตาราง 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	92
ตาราง 7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ...	93
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาองค์การ .....	93
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ .....	94
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ....	95
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาองค์การ ด้านเทคโนโลยี .....	96
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาองค์การ ด้านบุคลากร.....	97
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน.....	98
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่า ของงาน.....	99
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อ งาน.....	100
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความทุ่มเทและ เสียสละให้กับงาน .....	101
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน..	102

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน.....	103
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	104
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร .....	105
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร .....	106
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ..	107
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	108
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน .....	109
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน .....	110
ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเวลา.....	111
ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการ .....	112
ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าใช้จ่าย .....	113
ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ .....	114
ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test.....	116

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้ One way ANOVA.....	116
ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	117
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test .....	119
ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe .....	120
ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test.....	121
ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ One way ANOVA	122
ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	122
ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test .....	124
ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	125
ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ .....	126
ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test.....	127
ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้ One way ANOVA....	128
ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	129

ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test ..... 131

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe  
..... 131

ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3  
..... 132

ตาราง 47 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test..... 134

ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Brown-  
Forsythe ..... 134

ตาราง 49 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย  
Dunnett's T3..... 135

ตาราง 50 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test ..... 137

ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ ..... 137

ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การ  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 138

ตาราง 53 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 140

ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อความผูกพันต่อ  
องค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 141

ตาราง 55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	143
ตาราง 56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	144
ตาราง 57 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	145



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 11





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบัน ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อน และมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่างๆ เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของทั้งองค์กรและบุคลากร

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร การเปลี่ยนแปลงมักเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง สาเหตุมาจากการเจริญเติบโตแบบก้าวกระโดดของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรธุรกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยองค์กรธุรกิจเปรียบเสมือน สิ่งมีชีวิตที่จะต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่รอดท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สำหรับองค์กรที่ด้อยหรือล้าหลังด้านองค์ความรู้หรือเรียนรู้ช้าย่อมดำรงอยู่รอดได้ยากในยุคข้อมูลข่าวสารความรู้ และเทคโนโลยีแต่สำหรับองค์กรที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเรียนรู้เร็วย่อมมีทางอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคง

การดำเนินการขององค์กรในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาองค์กรในลักษณะต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์กร สภาพแวดล้อมทั่วไปไม่มีมิติที่กำหนดเงื่อนไขในการดำเนินการขององค์กรหรือเรียกได้ว่ามีอิทธิพลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นตัวกำหนดการดำเนินการขององค์กร เช่น เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมือง กฎหมาย และมิติระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรอีกด้วย (Griffin, 1999, pp. 75-76) การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นกระบวนการเพื่อการอยู่รอด หรือการปรับเปลี่ยนสภาพที่เป็นอยู่ให้สามารถต้านทานต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงเฉพาะรูปแบบหรือการเปลี่ยนแปลงเนื้อหา อันหมายถึงพฤติกรรมการทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลงทางเนื้อหา และรูปแบบไปพร้อมๆ กันก็ได้ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554) ผู้บริหารในองค์กรควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมธุรกิจขององค์กร ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีความหลากหลาย โดยจะต้องพิจารณาว่า สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ ของธุรกิจ ผู้บริหารที่สามารถมองสภาพแวดล้อมของธุรกิจได้อย่างเข้าใจ ครบถ้วน

และสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับธุรกิจได้นั้นจะนำไปสู่โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งโอกาสและวางแผนสำหรับอนาคต ทั้งแผนขององค์กร (แผนแม่บท) และแผนกลยุทธ์ที่เป็นยุทธศาสตร์ที่จะทำธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยกำหนดทิศทางและวิธีการทำงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเดินตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ได้โดยสะดวกมีการกำหนดแผนระยะสั้น ระยะยาว เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ในแต่ละขณะได้ อย่างเหมาะสมลงตัว หากผู้บริหารองค์กรไม่เอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมย่อมส่งผลให้องค์กรธุรกิจอาจจะดำเนินการไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสภาพแวดล้อมขององค์กร จะช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรได้เพราะสภาพแวดล้อมประกอบด้วย พลังที่มีอิทธิพลต่อองค์กรทั้งสิ้น จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (จินตนา บุญบงการ, 2552)

การพัฒนาองค์กรจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กร เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น สุรนันทา เลานันทน์ (สุรนันทา เลานันทน์, 2550) กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์กรเพื่อพัฒนาการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย ให้องค์กรมีระบบที่สามารถยืดหยุ่นปรับให้เหมาะสมกับสภาพงาน เพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรทรัพยากรตลอดจนสร้างวิธีการที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับในขณะที่ยังดำเนินการและหน่วยต่างๆ กำลังปฏิบัติงาน โดยมุ่งช่วยองค์กรให้สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นได้อย่างดีที่สุดตามมาตรฐาน ส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรร่วมกัน ประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรเข้ากันด้วย เพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ระดับชั้นขององค์กรด้วย ช่วยเหลือบุคคลในองค์กรเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ นำองค์กรไปสู่การจัดการจัดการที่มีการตัดสินใจบนพื้นฐานมาจากฐานข้อมูล และมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่เป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์กรให้เป็นแรงผลักดันหรือตัวเสริมสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่ดี ดังนั้นการพัฒนาองค์กรของแต่ละองค์กรย่อมมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงและแตกต่างกันออกไปแต่วัตถุประสงค์ร่วมที่สำคัญได้แก่การพัฒนาองค์กรกระทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืน

การมีส่วนร่วมในงานถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อผลผลิตขององค์กรจากการศึกษาของ Newstrom & Keith (1997) พบว่าถ้าบุคลากรมีระดับการมีส่วนร่วมในงานสูงจะ

ทุ่มเททั้งเวลา กำลังกาย กำลังใจในการทำงานและทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ Cummings & Worley (2001) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นปรัชญาในการบริหารจัดการแนวใหม่เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและเพิ่มผลผลิตแต่ละบุคคลจะต้องมีเป้าหมายมีความเข้าใจที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการดำเนินงานขององค์การตามบทบาทหน้าที่ที่องค์การได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Lodahl & Kejner (1965) ที่กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญของการเกิดประสิทธิภาพขององค์การ ความเชื่อในคุณค่าของงาน ความรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต กล่าวได้ว่ามีชีวิตหรือหายใจเป็นงานและสถานการณืในงานทั้งหมดมีผลต่อสภาพลักษณะของบุคคลนั้นไม่ว่าลักษณะงานผู้ร่วมงานเวลาหรือสถานที่ทำงานและเป็นค่านิยมในงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความรับผิดชอบต่องานจะซื้อสัตย์ต่องานให้ความสนใจและเอาใจใส่งานเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานในงานกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำผิดพลาดในการทำงานไม่หลีกเลี่ยงงานมีความพยายามในการปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม กล่าวได้ว่าการพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้นคือการที่ทุกคนต้องร่วมขับเคลื่อนองค์การร่วมกัน การที่สามารถทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมได้จะทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและร่วมผลักดันองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความเต็มใจ เมื่อทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้วทุกคนจะให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่กล่าวโทษกัน ที่สำคัญทุกคนควรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ กำหนดทิศทาง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การได้รับพลังจากทุกคนร่วมกันนั้นจะทำให้องค์การก้าวไปข้างหน้าอย่างแข็งแกร่งอีกด้วย และการร่วมมือกันนั้นเป็นบ่อเกิดแห่งความสามัคคี ซึ่งนี่คือหนึ่งสิ่งสำคัญของการทำงานร่วมกันในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การมีความสำคัญในภาพรวมขององค์การและการบริหารงานขององค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การยอมรับเป้าหมายขององค์การมีความรักและสามัคคีเต็มใจที่จะรักษาผลประโยชน์และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์การ นอกจากนั้นแล้วหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงก็จะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์การเป็นเวลานานเนื่องจากไม่คิดลาออกจากองค์การ จากการศึกษาของ (Mowday, Steers, and Porter, 1979 อ้างถึงใน ชนิษฐา ไตรยภัทช์, 2548, น. 33) พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการย้ายงานต่ำนอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึง

พอใจในงานและทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและคงอยู่กับองค์กรดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพื่อการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาหัวข้อการพัฒนาองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันอย่างชัดเจนและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเอกชนต่อไปในอนาคต

### **ความมุ่งหมายของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### **ความสำคัญของกรวิจัย**

1. เพื่อทราบถึงลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึง การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่าง โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ซึ่งสูตรในการคำนวณ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

สูตร	$n = p(1 - p)Z^2 / e^2$
เมื่อ n แทน	ขนาดตัวอย่าง
p แทน	สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม 0.50
Z แทน	ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความ เชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับ .05
e แทน	ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = (.05) (1 - .5) (1.96)^2 / (.05)^2$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ คน}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 384 คนและเพิ่มจำนวนจำนวนตัวอย่างอีก 16 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling : SRS) เพื่อเลือกสุ่มจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนพนักงานเอกชนสูงสุด 5 เขต ดังนี้ เขตบางรัก เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตปทุมวัน เขตสาทร เหตุผลที่เลือก 5 เขตนี้ เพราะว่าเป็นเขตที่มีออฟฟิศเป็นจำนวนมากจึงมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานเอกชนหนาแน่น

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากเขตพื้นที่ที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 แบ่งเป็นทำเลละ 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกสุ่มจากพนักงานเอกชนเท่านั้น ใน 5 เขต ได้แก่ เขตบางรัก เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตปทุมวัน เขตสาทร จนครบจำนวน 400 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลประชากรศาสตร์ การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรอิสระมาศึกษา ดังต่อไปนี้

### 1.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์

#### 1.1.1 เพศ

- 1.1.1.1 ชาย
- 1.1.1.2 หญิง

#### 1.1.2 อายุ

- 1.1.2.1 21 - 30 ปี
- 1.1.2.2 31 - 40 ปี
- 1.1.2.3 41 - 50 ปี
- 1.1.2.4 51 - 60 ปี

#### 1.1.3 สถานภาพ

- 1.1.3.1 โสด
- 1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 1.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

#### 1.1.4 ระดับการศึกษา

- 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.1.4.2 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.5.2 15,001 – 25,000 บาท

1.1.5.3 25,001 - 35,000 บาท

1.1.5.4 35,001 - 45,000 บาท

1.1.5.5 45,001 บาท ขึ้นไป

1.2 การพัฒนาองค์การ

1.2.1 ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์

1.2.2 ด้านโครงสร้างองค์การ

1.2.3 ด้านเทคโนโลยี

1.2.4 ด้านบุคลากร

1.3 การมีส่วนร่วมในงาน

1.3.1 ความเชื่อในคุณค่าของงาน

1.3.2 ความรับผิดชอบต่องาน

1.3.3 ความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน

1.3.4 เวลาที่ให้กับงาน

1.3.5 การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรตามมาศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์การ

2.1.1 ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2.1.2 ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ

2.1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

2.2 ประสิทธิภาพการทำงาน

2.2.1 ด้านคุณภาพงาน

2.2.2 ด้านปริมาณงาน

2.2.3 ด้านเวลา

## 2.2.4 ด้านวิธีการ

## 2.2.5 ด้านค่าใช้จ่าย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การพัฒนาองค์กร** หมายถึง ความพยายามในทุกวิถีทางที่จะใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาขององค์กรและการฟื้นฟูองค์กรเพื่อพัฒนาความสามารถขององค์กรที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้

2. **การมีส่วนร่วมในงาน** หมายถึง การที่บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องทั้งด้านพฤติกรรมและความรู้สึกในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมและมีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

2.1 **ความเชื่อในคุณค่าของงาน** หมายถึง ความรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตอาจกล่าวได้ว่ามีชีวิตหรือหายใจเป็นงานและสถานการณ์ในงานทั้งหมดมีผลต่อภาพลักษณ์ของบุคคลนั้นไม่ว่าลักษณะงานผู้ร่วมงานเวลาหรือสถานที่ทำงานและเป็นค่านิยมในงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

2.2 **ความรับผิดชอบต่องาน** หมายถึง มีความรับผิดชอบต่องานจะซื้อสัตย์ต่องานให้ความสนใจและเอาใจใส่งานเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานในงานกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำผิดพลาดในการทำงานไม่หลีกเลี่ยงงาน มีความพยายามในการปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิมและจะค้นหาวិธีการทำงานให้ได้ผลดีได้อย่างไร มีบ่อยครั้งที่จะนอนไม่หลับทั้งคืนเพราะคิดถึงเรื่องงานที่จะทำให้ดีในวันต่อไป

2.3 **การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน** หมายถึง การให้ความสำคัญกับงานมากโดยให้ความสนใจทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุดมีความผิดพลาดในการทำงานน้อยและงานทำให้ได้รับผลประโยชน์ภายนอกคือรางวัลค่าตอบแทนและภายในคือด้านจิตใจดังนั้นบุคคลจะเสียสละทั้งแรงกายและแรงใจให้กับการทำงานและอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนหรือขององค์กร

2.4 **เวลาที่ให้กับงาน** หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่คุ้มค่า คุ้มกับเวลาที่เสียไป จะมีเวลาให้กับงานมากโดยจะเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติและบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลาหรือทำงานนอกเวลาโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือรางวัลใดๆ

2.5 **การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน** หมายถึง ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กรโดยจะนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานเสมอในฐานะเป็นผู้มี



ส่วนร่วมในงานนั้นมีความพึงพอใจที่จะได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานมักจะเสนอความคิด วิธีการหรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงานอยู่เสมอ

**3. ผู้กพันต่อองค์การ** หมายถึง พฤติกรรมและทัศนคติความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อองค์การ ที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยการทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การเพื่อให้องค์การ ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่องค์การได้วางไว้ อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดี และรักในองค์การโดยมี ความใฝ่ฝัน ความหวัง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

**3.1. ความเชื่ออย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็น เจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ** คือ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะ ทำงานด้วยความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

**3.2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ของ องค์การ** คือ บุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การรวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกัน ของคนในองค์การ

**3.3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ** คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การไม่ ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การแม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงกันหรือ ได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า

**4. ประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจตาม เป้าหมายขององค์การ โดยมีคุณภาพ รวดเร็ว สิ้นเปลืองต้นทุนและเวลาน้อย อีกทั้งยังมีการจัดการ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสม และง่ายขึ้นซึ่งจะ ช่วยลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ

**4.1. ด้านคุณภาพงาน** หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มี การผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุดตรงตามมาตรฐานที่กำหนดสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ใน การทำงานอย่างเหมาะสมรวมทั้งใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัดรวมทั้งมีการสรุปผลจัดทำ รายงานเพื่อประเมินคุณภาพงานสำหรับนำมาปรับปรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

**4.2. ด้านปริมาณงาน** หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ สามารถใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งใช้ เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน

**4.3. ด้านเวลา** หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงานสามารถบริหารจัดการเวลาให้ดำเนินงานเสร็จทันกำหนดใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าได้ผลงานตามเป้าหมาย

**4.4. ด้านวิธีการ** หมายถึง ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะวิธีการสามารถกำหนดกรอบแผนงานที่เหมาะสม สามารถลดความซ้ำซ้อนลดขั้นตอนของการทำงานเพื่อให้การทำงานสะดวกยิ่งขึ้นหรือมีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

**4.5. ด้านค่าใช้จ่าย** หมายถึง ในการดำเนินงานสามารถวางแผนควบคุมค่าใช้จ่ายทั้งในการดำเนินงานการจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมคุ้มค่าและสามารถสร้างสรรค์แผนการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่สามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้

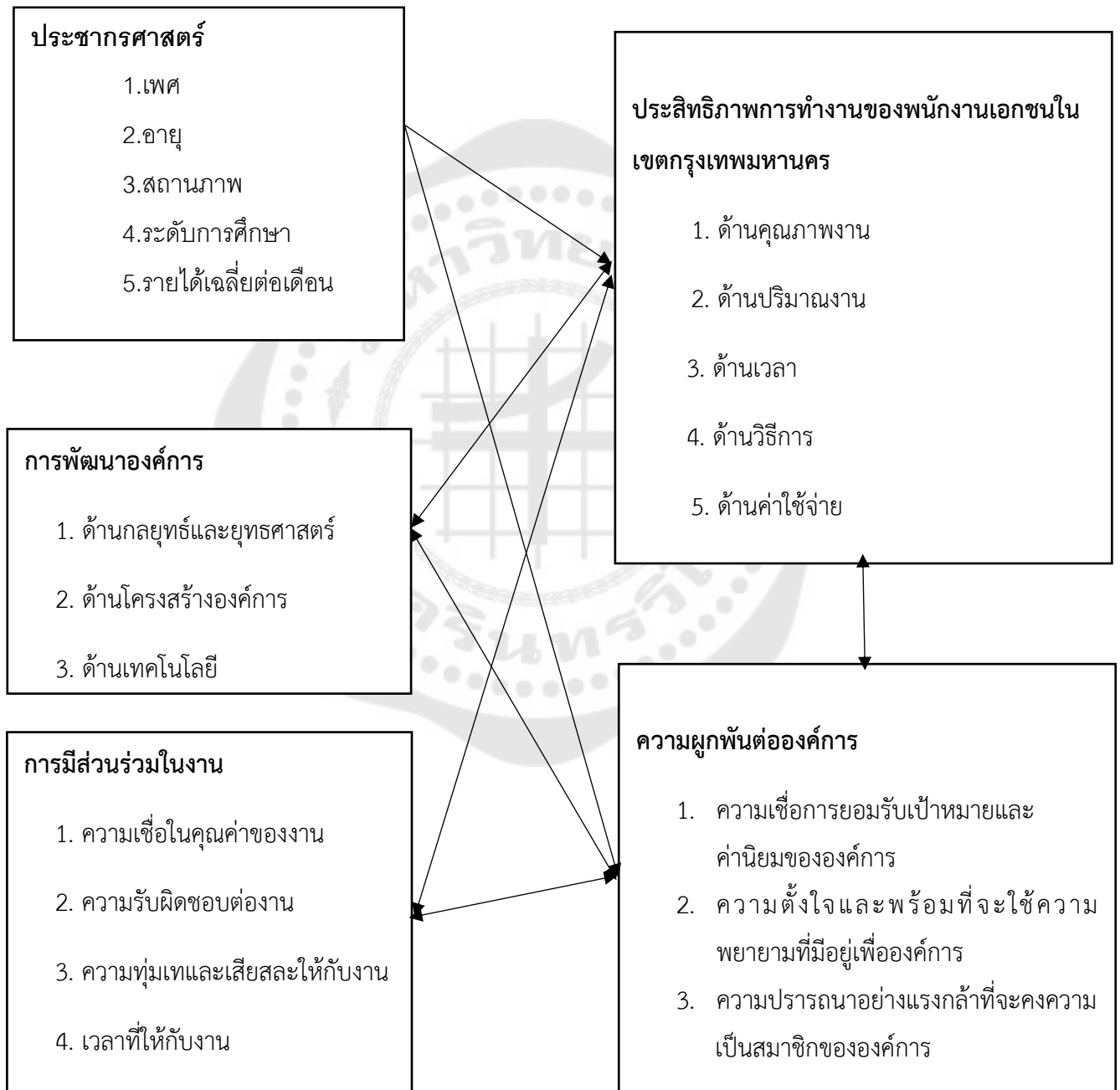


### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

2. พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

3. การพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4. การพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

5. การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

6. การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

7. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบงานวิจัยและแบบสอบถาม โดยนำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

## 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ทฤษฎีประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวกับประชากร มีรากฐานของคำศัพท์ ภาษากรีก มาจากคำว่า “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชากร หรือประชาชน และคำว่า “Graphy” หมายถึง “Description” ซึ่งมีความหมายว่า ลักษณะการนำคำศัพท์ทั้งสองมารวมกันก็จะได้ความหมายว่า วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ และ ณรงค์ เทียนสงค์, 2521 )

แนวความคิดประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักการเป็นเหตุเป็นผล เป็นพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก กล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันจะนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย (ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ, 2542)

แนวความคิดของด้านประชากรศาสตร์ สามารถจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ จากลักษณะและพฤติกรรม เช่น กลุ่มคนที่มีลักษณะ บุคลิกใกล้เคียงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน รวมถึงบุคคลที่อยู่ในสังคมเดียวกันก็จะตอบสนองถึง ขาวสาร ความต้องการ ในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของประชากรอาจจะมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2550)กล่าวว่าภูมิหลังเฉพาะบุคคล หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ความมีอาวุโสในงานและสถานภาพสมรสปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังต่อไปนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้นแต่อย่างไรก็ตามสำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้นถือว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงานเนื่องจาก มีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น มีสิทธิ์ในการพักผ่อนมากขึ้นตลอดจนมีสิทธิ์ในสวัสดิการต่างๆเพิ่มขึ้นด้วย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงานทักษะในการคิดวิเคราะห์แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขันแรงจูงใจการปรับตัวทางสังคมความสามารถในการเรียนรู้ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจากการศึกษานักจิตวิทยาพบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพกับการทำงาน (Status and Job performance) จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่าสถานภาพการมีผลต่อการทำงานอย่างไรแต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการออกจากงาน น้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสดตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความมีอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานใหม่ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่า รวมถึงมีการขาดงานและการลาออกจากงานน้อย ซึ่งความเป็นอาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงประสิทธิผลการทำงานได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชากรมีดังนี้ เพศ การศึกษา อายุ เชื้อชาติ สังคม อาชีพ ศาสนา ครอบครัว เป็นต้น (ฉลงศรี พิมลสมพงศ์, 2548)

ปัจจัยข้างต้นสามารถบ่งชี้ถึงลักษณะเฉพาะที่อยู่ในบุคคลคนนั้น ได้อีกด้วย (สุวิชัยสุรัตน์, 2537)

แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ สามารถจำแนกถึงคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ ที่มีผลต่อการสื่อสารกับผู้รับสาร ในหลาย ๆ สถานการณ์ ในการสื่อสารแต่ละครั้งถ้าผู้รับสารมีจำนวนไม่มาก อาจไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาเพราะสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้ แต่ในทางกลับกันในบางสถานการณ์มีผู้รับสารจำนวนมาก จะไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ดังนั้นการจำแนกผู้รับสารเป็นกลุ่ม อาจทำให้ง่ายต่อการสื่อสารมากขึ้นโดย สามารถจำแนกตามลักษณะประชากร ได้แก่

- เพศ
- ศาสนา
- การศึกษา
- อายุ
- สถานะทางสังคม

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อความเข้าใจและการรับรู้การสื่อสาร ข้อมูลด้านประชากรจะมีประสิทธิภาพและเข้าถึงมากที่สุดก็ต่อเมื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งคนที่มีลักษณะด้านประชากรต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันด้วย

### 1. เพศ (Sex)

ธรรมชาติได้จำแนกปัจจัยทางเพศออกเป็นสองกลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ ผู้ชาย (Male) และผู้หญิง (Female) ซึ่งจะมีความแตกต่างกันทางด้านกายภาพ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ การ

ตัดสินใจ และอารมณ์ จะนำไปสู่ทัศนคติ รสนิยม ความคิดที่ต่างกันไป และประเพณี วัฒนธรรมก็เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของหญิงและชายที่แตกต่างกันของทั้งสองเพศในสังคม

เพศหญิงมีแนวโน้มจะรับส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย แต่ในทางกลับกันเพศชายเป็นเพศที่ไม่ได้เน้นไปแค่การรับส่งข่าวสารทางปกติเท่านั้น แต่ยังต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับและส่งข่าวสารนั้น ๆ ด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2550)

เพศหญิงนั้นมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามคนอื่นได้ง่ายกว่าเพศชาย รวมถึงเพศหญิงสามารถรับการสื่อสารและเลียนแบบบุคลิกภาพและพฤติกรรมนั้นๆ จากผู้อื่นได้ดีกว่าเพศชาย นอกจากนั้นเพศหญิงมีจิตใจที่อ่อนโยนมากกว่าเพศชาย และเพศชายมีความหนักแน่นในการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ชีวิตมากกว่าเพศหญิง อีกทั้งเพศชายยังมีความสามารถในการจำรูปแบบของสิ่งของต่างๆ แม้ว่ารูปแบบนั้นจะพลิกแพลงไปก็ตาม ทั้งสองเพศมีความแตกต่างในด้านต่างๆ ส่งผลต่อการใช้ชีวิต การรับรู้ข่าวสาร มาประยุกต์เพื่อใช้ในการชีวิตประจำวัน (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2546)

## 2.อายุ (Age)

ปัจจัยด้านอายุเป็นอีกหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งสามารถกำหนดการวุฒิภาวะ และตัดสินใจในชีวิต รวมถึงความคิดและพฤติกรรม นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา บุคคลที่มีอายุน้อยการตัดสินใจจะมีภาวะทางอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง รวมถึงคนที่อายุน้อยจะเป็นกลุ่มคนที่มองโลกในแง่ดีและยึดถือในอุดมการณ์ของตัวเองมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนที่มีอายุมาก ในทางกลับกัน กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่าจะเป็นกลุ่มคนที่มองโลกในแง่ร้ายกว่ากลุ่มคนอายุน้อยเนื่องจากการผ่านประสบการณ์ชีวิตมากกว่า ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจ การยึดถือหลักปฏิบัติ และมีความคิดเชิงอนุรักษ์นิยม มากกว่า (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2546)

อายุที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะส่งผลต่อความตัดสินใจที่มีความรอบคอบมากขึ้น ซึ่งการสื่อสารจะเปลี่ยนไปตามประสบการณ์และอายุ ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากจะสามารถรับการสื่อสารได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า กล่าวคืออายุที่เพิ่มมากขึ้น เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงในวิถีคิดและสิ่งที่สนใจในอนาคตอีกด้วย (สุชา จันทรเอม, 2544)

## 3.การศึกษา (Education)

หมายถึงระดับการศึกษา ความรู้ที่ได้รับจากสถาบัน รวมถึงประสบการณ์ชีวิตของคนนั้นๆ การศึกษาจะช่วยให้คนมีความรู้ เข้าใจด้านวิชาการรวมถึงการใช้ชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ความสามารถในการรับข่าวสารเพิ่มมากขึ้น สามารถแยกแยะข่าวสารต่าง ๆ ได้ นอกจากการศึกษาจะเพิ่มพูนความรู้แล้วสามารถพัฒนาและสร้างความแตกต่างทางด้านทัศนคติ ความคิดด้านคุณธรรมจริยธรรมอีกด้วย



ระดับการศึกษา สาขาวิชา ยุคสมัยและระบบการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจส่งผลกระทบต่อระบบความคิดและความต้องการที่แตกต่างกันด้วย (ปรมะ สตะเวทิน, 2546)

#### 4.สถานะทางสังคม (Socio-Economic Status)

ได้แก่ เชื้อชาติ สถานะทางสังคม ถิ่นกำเนิด ภูมิลำเนา และรายได้ ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อผู้รับสาร เช่น

4.1) ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ส่งผลทำให้มีความคิดทัศนคติ มุมมอง และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นำไปสู่การรับสารที่แตกต่างกัน

4.2) สถานะทางสังคมที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มคนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ผู้รับสารที่จะมีค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกันไป ผู้ที่มีสถานะทางสังคมสูงกว่าจะแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดให้กับตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มี สถานะทางสังคมที่ต่ำกว่า

4.3) รายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จะแสดงถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจทางครอบครัวด้วยเช่นกัน จะส่งผลต่อการดูแลตัวเอง การใช้จ่ายในการรับรู้ข่าวสาร ผู้ที่ไม่มีความพร้อมทางด้านรายได้ จะมีข้อจำกัดในการเลือกข่าวสาร รวมถึงการค้นหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้วย

4.4) สถานภาพ หมายถึง การโสด สมรส หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่นจะมีอิทธิพลต่อสถานภาพของคนกลุ่มนั้น ๆ ความแตกต่างกันของพื้นที่ มีผลโดยตรงต่อผู้รับสาร การวิเคราะห์ข่าวสารต่าง ๆ ก็มีปัจจัยมาจากสถานภาพ เช่น คนโสด จะมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าคนที่สมรสแล้ว กลุ่มคนที่สมรสแล้วอาจมีการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกันกับคนโสด เพราะมีปัจจัยมาจาก สภาพของครอบครัวและจำนวนบุคคลที่อยู่รอบข้าง

#### 5.ศาสนา (Religion)

เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญของผู้รับสารที่จะเลือกรับสารที่แตกต่างกันไป เช่น ศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ และอื่น ๆ เพราะกลุ่มคนนี้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน ย่อมมีความเชื่อ มุมมอง ทัศนคติ พฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และศาสนาก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบุคคลนั้น ๆ อีกด้วย

ศาสนามีอิทธิพลต่อบุคคล ใน 3 ประเด็นที่สำคัญ คือ คุณธรรม ศีลธรรม และความเชื่อของบุคคลต่อด้านการเมืองและเศรษฐกิจ การส่งสารจะสามารถถ่ายทอดข่าวสารไปยังกลุ่มคนที่มีความเชื่อทางศาสนาที่แตกต่างกัน ผู้ส่งสารต้องพิจารณาถึงความแตกต่างของศาสนานั้น ๆ อย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดข่าวนั้น ๆ ไปสู่ผู้รับสารที่มีความแตกต่างกันได้อย่างมี

ประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงต้องสามารถส่งสารให้กับผู้รับสารได้อย่างถูกต้องมากที่สุดด้วย (ปรมะ สตะเวทิน, 2546)

Kotler (1997) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีและแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) สถานภาพที่ได้รับตั้งแต่เกิด คือ เพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีปัจจัยพื้นฐานทางร่างกายแตกต่างกัน มีความคิด ความต้องการ ทักษะคติ ค่านิยม พฤติกรรม และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยที่เพศหญิงเป็นเพศที่ถูกชักจูงได้ง่ายกว่าเพศชาย

2. อายุ (Age) คุณลักษณะที่เปลี่ยนไปตามเวลา ซึ่งจะแสดงวุฒิภาวะ ความสามารถในการเข้าใจและรับรู้เรื่องราว รวมทั้งการตัดสินใจที่แตกต่างกัน และอายุยังเป็นตัวบ่งชี้ ความสนใจ และทำให้เห็นอารมณ์ความรู้สึกที่ต่างกันในแต่ละช่วงเวลาที่จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผ่านมา และจะเห็นได้ว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุน้อยจะถูกชักจูงได้มากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุมาก

3. ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ (Education, Occupation and Income) ระดับการศึกษาต่างกันมีแนวโน้มที่จะต้องการข้อมูลต่างกัน อาชีพเป็นตัวสะท้อนคุณค่าในตัวบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนรายได้จะเป็นตัววัดความสามารถของบุคคล

4. สถานภาพสมรส (Marital Status) สถานภาพสมรสแบ่งได้หลาย ประเภท ได้แก่ คนโสด สมรส หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ โดยจะมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจบุคคล

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากร เป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของประชากรในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ การศึกษา อายุ สถานะทางสังคม และ ศาสนา ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันเรื่อง ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดและประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ปัจจัยด้านประชากรสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นในการเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลแต่ละกลุ่มได้ รวมไปถึงแนวคิดนี้ยังสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อต่อยอดศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ซึ่งช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงการ สร้างนวัตกรรมองค์การอีกด้วย ดังนั้นการพัฒนาองค์การจึงเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและใช้เวลานาน มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การไว้ดังนี้

### ความหมายของการพัฒนาองค์การ

ณัฐชาติ อินทจักร์ (2556, น. 26) การพัฒนาองค์การคือความพยายามของผู้บริหารอย่างมีแผนที่ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเพื่อให้องค์การเจริญเติบโตหรือเพื่อความอยู่รอดโดยมุ่งที่บรรยากาศในการทำงานที่จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายและทุกคนในองค์การ

สุระพร เจริญงามทรัพย์ (2559, น. 9) การพัฒนาองค์การคือการดำเนินการในทุกวิถีทางเพื่อให้องค์การสามารถ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

ภัทรวิดี ชวนบุญ (2555, น. 30) การพัฒนาองค์การคือความพยายามที่จะใช้เทคนิควิธีการต่างๆเพื่อช่วยในการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่างๆเพื่อความสำเร็จขององค์การ

วริยสุตา วรรณรังษี (2550, น. 20) การพัฒนาองค์การคือกระบวนการแสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาความสามารถขององค์การอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลและความสมบูรณ์ขององค์การโดยนำความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องที่เป็นพื้นฐานทางด้านงานกระบวนการทางมนุษย์ เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแต่ละบุคคลกลุ่มและองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายและความเจริญเติบโตขององค์การเป็นสำคัญ

จักรกริช วุฒิกัญจน์ (2557, น. 15) การพัฒนาองค์การ หมายถึง ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนล่วงหน้าไว้ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบ โดยการริเริ่มของผู้บริหารระดับสูงและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน รวมทั้งที่ปรึกษามีการใช้เครื่องมือสิ่งสอดแทรกทางการบริหารเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ โดยการใช้ความรู้ของพฤติกรรมศาสตร์

กัลยาณี บุรานนท์ (2553, น. 10) การพัฒนาองค์การเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหน้า หรือดีกว่าเดิม เพื่อทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยการสร้างปัจจัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิด การพัฒนาให้สอดคล้องตามเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์การ

วินัย ชุมอภัย (2554, น. 20) การพัฒนาองค์การ หมายถึง ความพยายามอย่างมีแผน และต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ขององค์การ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

นวินดา อัครพรพรณราย (2549, น. 4)การพัฒนาองค์การ หมายถึง แนวทางในการ พัฒนาเปลี่ยนแปลง องค์การอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน กำหนดปัญหา กระบวนการบริหารงาน ตัดสินใจ ดำเนินงาน ทำการศึกษาโครงสร้างขององค์การ ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมของบุคคลใน องค์การ ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนา ปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบ ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Wendul L. Irench & Ceci H. Bell อ้างถึงใน ภัทรวดี ชวนบุญ (2555, น. 30) ได้ให้ ความหมายการพัฒนาองค์การไว้ว่าเป็นเรื่องของการใช้ความพยายามในระยะยาวที่จะแก้ไข ปัญหาภายในองค์การและการฟื้นฟูองค์การโดยจะดำเนินการในส่วนของวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะทีมงานบนรากฐานแห่งความร่วมมือ แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากที่ปรึกษาและ ใช้ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์รวมทั้งการวิจัยและการปฏิบัติเป็นหลัก

Bennis, 1969 อ้างถึงใน วรียสุตา วรณรังษี (2550, น. 19) กล่าวว่าการพัฒนาองค์การ เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่ง เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมตลอดจนโครงสร้างขององค์การให้สามารถปรับตัวได้ สอดคล้องกับเทคโนโลยีการตลาดและสิ่งท้าทายต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเอง

Beckhard, 1969 อ้างถึงใน วรียสุตา วรณรังษี (2550, น. 19) ให้ความหมายของการ พัฒนาองค์การว่าเป็นการใช้ความพยายามอย่างมีแผนเพื่อจะเปลี่ยนแปลงองค์การอย่าง กว้างขวางทั่วทั้งองค์การที่ริเริ่มโดยฝ่ายบริหารระดับสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์การโดยใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การตลอดจนความรู้ทาง พฤติกรรมศาสตร์

French and Bell, 1995 อ้างถึงใน วรียสุตา วรณรังษี (2550, น. 19) ให้ความหมายการ พัฒนาองค์การว่าเป็นความพยายามระยะยาวที่จะปรับปรุงการแก้ไขปัญหาขององค์การและการ ฟื้นฟูองค์การโดยจะดำเนินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์การโดยเฉพาะวัฒนธรรมของการ ทำงานเป็นทีมด้วยการอาศัยความช่วยเหลือจากตัวแทนการเปลี่ยนแปลงตลอดจนที่ปรึกษา

ขณะเดียวกันพยายามใช้ทฤษฎีและวิชาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์รวมทั้งการวิจัยปฏิบัติการเข้าช่วย

จากความหมายของการพัฒนาองค์การที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การหมายถึง ความพยายามในทุกวิถีทางที่จะใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาขององค์การและการฟื้นฟูองค์การเพื่อพัฒนาความสามารถขององค์การที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้วางไว้

### วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกันไปเนื่องจากปัญหาของแต่ละแห่งที่ไม่เหมือนกัน (สุนันทา เลานันทน์, 2550) กล่าวไว้ว่าวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์การในทางปฏิบัติ มีดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัยให้องค์การมีระบบที่สามารถยืดหยุ่นปรับให้เหมาะสมกับสภาพงาน
- 2) เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรทรัพยากรตลอดจนสร้างวิธีการที่จะบั่นข้อมูลย้อนกลับในขณะที่ยังคงอยู่และหน่วยต่างๆ กำลังปฏิบัติงาน
- 3) เพื่อมุ่งช่วยองค์การให้สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นได้อย่างดีที่สุดตามมาตรฐาน
- 4) เพื่อส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวขององค์การร่วมกัน
- 5) เพื่อประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้ากันด้วย
- 6) เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ระดับชั้นขององค์การด้วย
- 7) เพื่อมุ่งช่วยให้บุคคลในองค์การเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
- 8) เพื่อนำองค์การไปสู่การจัดองค์การที่มีการตัดสินใจที่มีพื้นฐานมาจากฐานข้อมูล
- 9) เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่เป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์การให้เป็นแรงผลักดันหรือตัวเสริมสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่ดี

อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์การของแต่ละองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง และแตกต่างกันออกไปแต่พอจะสรุปวัตถุประสงค์ร่วมที่สำคัญได้แก่การพัฒนาองค์การกระทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยเน้นให้สามารถปรับตัวและตัดสินใจทั้งในส่วนของบุคคลและส่วนขององค์การ

### ความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ

สุนันทา เลานันทน์ (2550) ชี้ให้เห็นว่าความจำเป็นต่อไปนี้เป็นเครื่องชี้ให้ฝ่ายบริหารตระหนักถึงการนำเอาหลักการพัฒนาองค์การมาปฏิบัติใช้ในองค์การของตน

1. ความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแนวยุทธศาสตร์ด้านการจัดการ
2. ความจำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศขององค์การที่สามารถสนองทั้งความต้องการของบุคคลและองค์การ

3. ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ
4. ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนโครงสร้างและบทบาทต่างๆ ขององค์การ
5. ความจำเป็นต้องปรับปรุงความร่วมมือระหว่างกลุ่ม
6. ความจำเป็นต้องการที่จะทำให้ระบบการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดกว้างยิ่งขึ้น
7. ความจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีขึ้น
8. ความจำเป็นต้องบูรรวมกับหน่วยงานอื่นหรือองค์การอื่นๆ
9. ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการจูงใจบุคคลในองค์การ
10. ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่

สรุปการพัฒนาองค์การจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเปลี่ยนแปลงแนวยุทธศาสตร์ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและบทบาทขององค์การและปรับปรุงความร่วมมือระหว่างกลุ่ม

### คุณลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์การ

สุนันทา เลานันทน์ (2550) ได้สรุปคุณลักษณะของการพัฒนาองค์การไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีความมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาขององค์การ มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่างๆ ขององค์การเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่มองการเปลี่ยนแปลงขององค์การในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในลักษณะเกื้อกูลกัน องค์การในความหมายนี้จะประกอบไปด้วยระบบย่อยต่างๆ ที่สัมพันธ์

เกี่ยวข้องกัน ผู้ที่ทำการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องคำนึงว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบย่อยระบบหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ของทั้งระบบ

3. การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และใช้เวลานาน

4. การพัฒนาองค์การต้องการให้ผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาองค์การมุ่งเน้นการเพิ่มสมรรถนะขององค์การ องค์การที่มีสมรรถนะโดยทั่วไปจะต้องมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ องค์การที่ดีหรือองค์การที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะสำคัญดังนี้

1) ทุกๆ ส่วนขององค์การจะปฏิบัติงานโดยมุ่งสู่วัตถุประสงค์รวมขององค์การและทำงานตามแผนของตนเองจนบรรลุทั้งวัตถุประสงค์ของทุกๆ ฝ่ายและขององค์การโดยส่วนรวม

2) การจัดรูปแบบโครงสร้างจะพิจารณาหน้าที่การงานเป็นหลัก

3) การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลประกอบ

4) องค์การจะอยู่ในลักษณะของระบบเปิด (Open system) คือทุกๆ ฝ่ายในองค์การจะมีความรู้สึกมีปฏิริยาสัมพันธ์ต่อกันและขึ้นต่อกันนอกจากนั้นยังต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายนอกองค์การอีกด้วย

5) จะมีการยึดถือและรับไว้ในค่านิยมร่วมกันเพื่อให้องค์การสามารถรักษาความเป็นปึกแผ่นและความเป็นเอกภาพในอันที่จะต่อสู้กับสภาพแวดล้อมต่างๆ

6). การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของกลุ่มต่างๆ ในองค์การ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมกระบวนการติดต่อสัมพันธ์และแนวทางการปฏิบัติงานของกลุ่มจะช่วยให้องค์การสามารถบังเกิดผลที่ถาวร

7). การพัฒนาองค์การจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงตลอดจนตระหนักถึงความรับผิดชอบที่พึงจะมีต่อการพัฒนาองค์การ

8). การพัฒนาองค์การเน้นเรื่องของการใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ในกระบวนการต่างๆ ขององค์การ

9). การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับระบบและกระบวนการต่างๆ ขององค์การ

10). การพัฒนาองค์การเน้นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้โดยการกระทำ

11). การพัฒนาองค์การเน้นความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการใช้กลยุทธ์และกลวิธีต่างๆ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้

12). การพัฒนาองค์การเป็นภารกิจของสมาชิกทุกๆ คนในองค์การ การจะปรับปรุงฟื้นฟูองค์การให้ดีขึ้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนในองค์การ

อรุณ รักรธรรม (2532) ลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์การโดยสรุป การพัฒนาองค์การมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างจากเครื่องมือและเทคนิคอื่นๆ คือ

1) มุ่งเน้นที่วัฒนธรรมขององค์การ (Organization Culture) ค่านิยม (Value) กระบวนการกลุ่ม (Group Process) ของคนในองค์การ

2) มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (Systematic Development) กระทำการต่อ ทุกๆ ระบบ ซึ่งประกอบขึ้นเป็นองค์การ เช่น ระบบโครงสร้าง ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบงาน

3) ใช้ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็น Action Consultant และเป็นนักพฤติกรรมศาสตร์

4) เน้นการใช้แม่แบบการวิจัยการ (Action Research) ในการเปลี่ยนแปลง

5) กระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องตลอดเวลา

6) มีการใช้สิ่งสอดแทรก (Intervention) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

7) กระทำโดยองค์การและสมาชิกในองค์การคือ องค์การเกิดความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงสมาชิกในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามเป้าหมาย

8) มีขั้นตอนการปฏิบัติตามลำดับก่อนหลังตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

9) มีการใช้เทคนิคหลายอย่างใช้ในแต่ละขั้นตอนและแต่ละองค์การมักใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับองค์การนั้น

10) มุ่งขจัดความขัดแย้ง (Conflict) ในองค์การหรือกลุ่มหรือระหว่างกลุ่ม

สรุปคุณลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์การ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาขององค์การ มีความเกี่ยวข้องกับกรวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่างๆ ขององค์การเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบกระทำการต่อทุกๆ ระบบ ซึ่งประกอบขึ้นเป็นองค์การ เช่น ระบบโครงสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบงาน ฯลฯ มีการใช้สิ่งสอดแทรก (Intervention) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมุ่งขจัดความขัดแย้งในองค์การหรือกลุ่มหรือระหว่างกลุ่ม



### ปัจจัยในการพัฒนาองค์การ

เสน่ห์ จุ้ยโต (2551) การพัฒนาองค์การในทุกองค์การจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องมียุปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาซึ่งปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1) ผู้บริหารการพัฒนาองค์การ ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบกับปัญหาที่มีอยู่ในองค์การตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนจนถึงที่สุดกระบวนการผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน พฤติกรรมของมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารทุกคนต้องเตรียมการสำหรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะความสามารถขององค์การใดองค์การหนึ่งในการปรับปรุงและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารในการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยผู้บริหารควรหาเนื้อหาสาระป้อนเข้าสู่ระบบเพื่อส่งเสริมการอภิปรายถกเถียงวิธีการแก้ปัญหาและผู้บริหารควรนำเทคนิคการส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ของสมาชิกขององค์การ โดยนำความคิดเห็นที่เสนอมาทั้งหมดนั้นมาพิจารณาเลือกข้อเสนอแนะที่ดีที่สุดมาปฏิบัติ แล้วให้เครดิตกับเจ้าของความคิดเห็นนั้น จะเป็นวิธีการส่งเสริมให้สมาชิก แสดงความคิดเห็นมากขึ้น

2) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะต้องมีความสามารถในการทำงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสามัคคีและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และสามารถทำงานเป็นทีมได้มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติจะต้องมีการปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และเวลาในการดำเนินการของกิจกรรมต่างๆ

3) ลักษณะขององค์การ องค์การที่จะมีการพัฒนาได้ดีจะต้องเป็นองค์การที่มีลักษณะความยืดหยุ่นสูง โครงสร้างขององค์การต้องสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือโครงสร้างขององค์การควรผูกผันตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ที่ต้องปรับเปลี่ยนได้ตามข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการประเมินผลการพัฒนาองค์การ องค์การต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์การ ต้องมีการวางแผนการดำเนินการขององค์การที่ชัดเจนไว้ทั้งระบบและเป็นโครงการระยะยาวที่ต่อเนื่อง เป็นการวางแผนการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ มิใช่มองแต่ระบบย่อยใดระบบย่อยหนึ่งเท่านั้น

### การเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาองค์การ

อรุณ รักรธรรม (2524) ได้สรุปว่า โดยหลักการของการพัฒนาองค์การจะต้องมุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้าง และพฤติกรรมทัศนคติของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร การวินิจฉัยสั่งการ การกำหนดเป้าหมาย การมีความไวเนื้อเชื้อใจกันและกัน

องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ย่อมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่ควรจะคำนึงถึงในกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้ก็เพื่อผลทั้งความสำเร็จของงานและความพึงพอใจของคนในองค์การ

ระบบภายในองค์การประกอบด้วยระบบย่อยด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเป้าหมายของโครงการ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคนหรือพฤติกรรม ระบบย่อยต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบใดระบบหนึ่งย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆสามารถอธิบายได้ ดังนี้ (สุนันทา เลาหันนท์, 2550)

### 1) การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง (Structural Change)

โครงสร้างขององค์การถูกนำมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ การเปลี่ยนแปลงใดๆ ทางด้านโครงสร้างจะส่งผลกระทบต่องานและความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การนี้ จะเป็นการเปลี่ยนแปลงในเนื้อหาขอบเขตของงาน การจัดแผนงาน ตลอดจนการจัดแผนงาน (Departmentation) เสียใหม่ มีการเปลี่ยนแปลง ขนาดของการควบคุม (Span of control) และย่อมหมายถึงการกระทบกระเทือนต่องาน และ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ซึ่งจะมีผลกระทบต่อเนื่องถึงสัมพันธภาพทางด้านตัวบุคคลด้วยการ เปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างขององค์การนี้อาจทำได้โดยการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานและการ เพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

การเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานนั้น อาจกระทำในรูปการปรับปรุงงาน (Work Simplification) และการเพิ่มงาน (Job Enrichment) การปรับปรุงงานนั้น เป็นการนำวิธีการและเครื่องจักรใหม่ๆ มาใช้ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เนื้อหาและขอบเขตของงานแคบลงส่วนการเพิ่มงานนั้นจะทำให้เนื้อหาและขอบเขตของงานกว้างขึ้น

การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Job Enrichment) เป็นแนวความคิด อย่างหนึ่งที่มีความสำคัญกับงานโดยเฉพาะ เป็นแนวทางด้านโครงสร้างที่ต้องการจะออกรูปแบบงานใหม่ เพื่อทำให้งานมีความน่าสนใจมากขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติ โดยการเปลี่ยนแปลงในรายละเอียด และขอบเขตของงาน เพื่อเพิ่มงาน เพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือเป็นการส่วนตัวจากงานนั้น ทำให้งานนั้นท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคคลผู้ปฏิบัติได้รับความก้าวหน้าในอนาคตเป็นการจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา

2) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว องค์การที่ต้องการ ความก้าวหน้าจึงพยายามนำแนวทางใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์

ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรต่างๆ ให้ออกมาในรูปของผลผลิตและบริการ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

3) การเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Change) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นการพัฒนาทักษะและทัศนคติ (Skill and Attitude Development) เพื่อเพิ่มสมรรถภาพของตัวบุคคล ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น เทคนิคที่นำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงด้านนี้ เช่น การพัฒนาทักษะ การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน การสับเปลี่ยนงาน

การพัฒนาองค์กร ถือว่าองค์กรทั้งหมดเป็นเป้าหมายจะต้องเปลี่ยนแปลง มิใช่เลือกเปลี่ยนแปลงจุดใดจุดหนึ่ง เพราะองค์กรมิได้ประกอบขึ้นด้วยระบบเพียงระบบเดียว ในเมื่อองค์กรประกอบด้วยหลาย ๆ ระบบ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงก็ต้องแก้ไขทุกระบบที่เป็นปัญหา มีการวิเคราะห์ถึงสิ่งที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งหรือหลายส่วนของระบบไม่ทางตรงก็ทางอ้อม มีผลกระทบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงส่วนรวมในองค์กรด้วยระบบต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบขององค์กร คือ

- 1) คน (Man Power)
- 2) โครงสร้าง (Structure) และระบบงาน
- 3) งานและปัญหา (Task & Problems)
- 4) เทคโนโลยี (Technology)

เมื่อองค์กรประกอบไปด้วย 4 ส่วนดังกล่าวการพัฒนาให้องค์กรมีสุขภาพ สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานไม่มีปัญหาและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ต้องเปลี่ยนแปลง 3 ระบบ ดังนี้

- 1) คนหรือพฤติกรรมของคน
- 2) โครงสร้างขององค์กร
- 3) เทคโนโลยีหรือวิทยาการ

#### **กระบวนการพัฒนาองค์กร**

การพัฒนาองค์กรจะให้ความสำคัญกับกระบวนการในการปรับปรุงองค์กรที่มีแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยในทางปฏิบัติจะนำเทคนิควิธีการต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาองค์กร ดังนี้

สายหยุด ใจสำราญ และ สุภาพร พิศาลบุตร (2548) ได้อธิบายว่ากระบวนการของการพัฒนาองค์การประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นการให้ความรู้และทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นและการมุ่งเน้นให้เกิดการเชื่อมั่นศรัทธาในตนเองและผู้อื่น
- 2) ขั้นการตรวจวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ขององค์การรวมทั้งการสำรวจข้อมูลต่างๆ และสมมติฐานเบื้องต้น
- 3) ขั้นการรวบรวมข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้
- 4) ขั้นการวางแผนดำเนินการเป็นขั้นการวางหรือกำหนดทางเลือกหรือยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบ
- 5) ขั้นการปฏิบัติตามแผน เป็นขั้นการนำทางเลือกต่างๆหรือยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ต่างๆ ที่เหมาะสมไปประยุกต์ใช้
- 6) ขั้นการประเมินการปฏิบัติการ เป็นการประเมินและติดตามผลถึงผลที่ได้รับ จากการนำทางเลือกหรือยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่ได้จากการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบไปใช้ว่าได้ผลหรือมีผลกระทบอย่างไร

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2556) ได้อธิบายว่า กระบวนการของการพัฒนาองค์การประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

- 1) การยอมรับปัญหา การพัฒนาองค์การจะเริ่มต้นจากสมาชิกยอมรับปัญหาที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงก่อนโดยจะต้องรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเกิดขึ้นเมื่อปัญหาถูกยอมรับแล้วองค์การจะติดต่อที่ปรึกษา เพื่อค้นหาความเป็นไปได้ของการใช้การพัฒนาองค์การมาแก้ปัญหาภายในองค์การ ซึ่งที่ปรึกษาจะต้องมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านพฤติกรรมขององค์การและการพัฒนาองค์การ
- 2) การเข้ามาของที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย การติดต่อโดยการประชุม ครั้งแรกระหว่างองค์การและที่ปรึกษา และทำการสำรวจเพื่อให้โอกาสแก่องค์การและที่ปรึกษาได้มีการประเมินร่วมกัน เช่น การประเมินคุณสมบัติของที่ปรึกษาในด้านความรู้และประสบการณ์ทางด้านพฤติกรรมขององค์การ ประเมินปัญหา สาเหตุและความพร้อมของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น
- 3) การวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนและการดำเนินการพัฒนาองค์การ จะต้องอยู่บนรากฐานของการวิเคราะห์อย่างมีระบบ ต้องได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างจริงจัง ดังนั้น การรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหาจึงเป็นสิ่งสำคัญโดยพิจารณาประเด็นที่สำคัญ

คือ การวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงาน การวิเคราะห์ปัญหาด้านกระบวนการดำเนินงานขององค์กร การวิเคราะห์สภาวะการณ์ปัจจุบันขององค์กร

4) การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ปรึกษาจะรายงานผลที่รวบรวมได้ระหว่างการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรกลับไปยังสมาชิก เพื่อให้สมาชิกยอมรับว่าปัญหาขององค์กรมีความถูกต้อง และทำการแก้ไขปัญหา ซึ่งโดยทั่วไปการให้ข้อมูลป้อนกลับจะเกิดขึ้นระหว่างการประชุมร่วมระหว่างที่ปรึกษาการพัฒนางานองค์กร และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง

5) การวางแผนดำเนินงาน เมื่อมีการระบุปัญหาภายในองค์กรแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การวางแผนดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหานี้ เนื่องจากการพัฒนางานองค์กรจะเป็นความร่วมมือระหว่างที่ปรึกษาและองค์กร ที่ปรึกษามีบทบาทในการช่วยเหลือสมาชิกขององค์กรสร้างทางเลือกในการแก้ไขปัญหานั้น โดยไม่บอกว่าสมาชิกควรจะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการอย่างไร สมาชิกควรจะกำหนดทางเลือกแก้ไขปัญหานั้นเอง

6) การเลือกใช้เทคนิคการพัฒนางานองค์กร จากการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยขององค์กร มากำหนดแผนพัฒนางานองค์กร จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยที่ปรึกษาจะเริ่มเข้าแทรกแซงระบบโดยปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มหรือสมาชิกขององค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการนำกลยุทธ์หรือเทคนิคการพัฒนางานองค์กรมาประยุกต์ใช้หรือการแทรกแซงนั้น จัดเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ โดยการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำแผนการพัฒนางานองค์กร จากการวางแผนปฏิบัติงานกำหนดตารางเวลาและกิจกรรม มีผู้รับผิดชอบ ตลอดจนการเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา

7) การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ช่วยในการติดตามตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนางานองค์กรว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย เกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ตลอดจนจะต้องมีการแก้ปัญหาและปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

#### **กลยุทธ์ในการพัฒนางานองค์กร**

การพัฒนางานองค์กรเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กร โดยมีการดำเนินการพัฒนาด้วยกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการที่ช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ตามที่คาดหวังโดยมีลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม

ณัฐพันธุ์ เขจรันันท์ (2545) แบ่งเทคนิคในการพัฒนางานองค์กรออกเป็น 3 ระดับ คือ

1.การพัฒนางานองค์กรระดับบุคคล เป็นเทคนิคการพัฒนางานองค์กรที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกับสมาชิกในองค์กร สามารถสร้างสรรคงานที่มีคุณภาพ ส่งเสริมความต้องการขององค์กร เทคนิคการพัฒนางานองค์กรระดับบุคคลที่สำคัญ คือ

1.1 การฝึกอบรม (Training) เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะของพนักงาน

1.2 การวิเคราะห์บทบาท (Roles Analysis) เป็นเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การร่วมกันระดมความคิดเพื่อสร้างความชัดเจนและความเข้าใจในการกำหนดบทบาทของตน ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่น ประสานงานกับสมาชิกในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสามารถดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย ทำการวิเคราะห์ ชี้แจง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวบรวมข้อมูลและจัดทำสรุปรายงาน

1.3 การให้คำปรึกษารายบุคคล (Individual Counseling) ต้องจัดตั้งหน่วยบริการให้คำปรึกษาที่มีความชำนาญแก้ไขปัญหาด้านจิตวิทยาต่าง ๆ

1.4 การอบรมในห้อง (Laboratory Training) เป็นเทคนิคที่นักวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์และมนุษยสัมพันธ์ที่ถูกพัฒนาขึ้น

2. การพัฒนาองค์การระดับกลุ่มเป็นการประยุกต์เทคนิคการพัฒนาองค์การเพื่อสร้างการแก้ไขปัญหา เปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มเทคนิคการพัฒนาองค์การ ระดับกลุ่มที่สำคัญ คือ

2.1 การสร้างและพัฒนาทีมงาน (Team Building and Development)

2.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

2.3 การให้คำปรึกษากระบวนการ (Process Consultation)

2.4 เทคนิคการพัฒนาองค์การระหว่างกลุ่ม (Intergroup Intervention Techniques)

3. การพัฒนาระดับองค์การ เป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การที่นำมาใช้สร้างและแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การ มีเทคนิคต่าง ๆ ที่สำคัญคือ

3.1 โครงข่ายการบริหาร (Managerial Grid)

3.2 การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey Feedback)

3.3 การประชุมแบบเผชิญหน้า (Confrontation Meeting)

3.4 การจัดการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives)

3.5 การปรับโครงสร้างองค์การ (Restructure)

3.6 การรีออกแบบ (Reengineering)

เนื่องจากการพัฒนาองค์การ เป็นแผนรวมที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละคนขององค์การพร้อมกับปรับปรุงให้การ

ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนั้นกิจกรรมของการพัฒนาองค์การ คือ แสวงหาทางส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์การ โดยการปรับปรุงคุณภาพสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน รวมถึงเจตคติและความเป็นอยู่ของพนักงาน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาองค์การดังนี้คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อฝึกการรับรู้ (Sensitivity Training) เป็นเทคนิคในการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยใช้หลักจิตวิทยา เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นนอกสถานที่โดยไม่กำหนดโครงสร้างปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มและจะให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น ความเชื่อทัศนคติ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยให้ผู้อื่นนั่งฟังและสังเกตการณ์ร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย ซึ่งไม่มีผู้นำกลุ่ม แต่จะมีนักพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงทำหน้าที่ดูแลกลุ่ม (Facilitator) โดยการสังเกตการณ์และบางครั้ง จะสอดแทรกให้กลุ่มแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีเป้าหมายของการจัด T-groups คือ

1.1 เพิ่มการรับรู้ในพฤติกรรมของตนเอง (Self-Awareness)

1.2 เพิ่มความไว (Sensitive) ในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

1.3 มีความเข้าใจในกระบวนการของกลุ่มมากขึ้น ทำให้เข้าใจในปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อาจเกิดขึ้น สามารถปรับปรุง แก้ไขความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ดีขึ้นได้

2. เทคนิคการสำรวจย้อนกลับข้อมูล (Survey Feedback) เป็นการสำรวจข้อมูลแบบสะท้อนกลับจากพนักงาน เพื่อประเมินบรรยากาศภายในองค์การ ทัศนคติของพนักงาน ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของพนักงาน เป็นต้น

2.1 การสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามความเห็นของ พนักงานในทุกระดับ เช่น ความพึงพอใจในองค์การ ความพึงพอใจในงาน กระบวนการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.2 รวบรวมผลหรือข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์

2.3 จัดกลุ่มอภิปรายข้อมูลที่ได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความชัดเจนยิ่งขึ้น

2.4 ควรต้องแจ้งให้สมาชิกกลุ่มที่จะมาร่วมกันตามเทคนิคได้ทราบถึงกระบวนการและวัตถุประสงค์ของเทคนิคนี้ก่อนที่จะดำเนินการ

3. การให้คำปรึกษาแบบกระบวนการ (Process Consultation) จะใช้ที่ปรึกษาจากข้างนอกมาให้แนวทางแก่ผู้บริหารให้สามารถ วิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันหากระบวนการต่างๆ เพื่อการแก้ไขกระบวนการในการทำงานขององค์การและความสัมพันธ์ เช่น การติดต่อสื่อสาร กระบวนการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ

เป็นต้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจ รับรู้ถึงปัญหา และวิธีการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในองค์การ ได้ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญข้างนอกซึ่งมีเทคนิค ความสามารถ ความรู้ ที่จะช่วยให้คำแนะนำองค์การได้ ต้องเป็นบุคคลที่ไม่มีผลประโยชน์กับองค์การ จะได้รับการยอมรับจากบุคคลกรในองค์การ

4.เทคนิคการสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลข้างในองค์การและข้างในกลุ่มงานให้เกิดขึ้น โดยใช้กิจกรรมที่อย่างเหมาะสม

5.เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Development) เป้าหมายของเทคนิคนี้มีเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การรับรู้และอคติแบบเหมารวม ที่แต่ละกลุ่มมีต่อกัน จะใช้วิธีการการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน คือ

5.1 แต่ละกลุ่มต่างแจกแจงรายละเอียดการรับรู้ที่มีต่อกลุ่มตนเองต่อกลุ่มอื่นและการสิ่งที่คิดว่ารับรู้จากกลุ่มอื่นที่มีต่อกัน

5.2 ประชุมร่วมกันเพื่อหาความแตกต่าง หรือความเหมือน จากที่คิด เพื่อให้เข้าใจชัดเจนในการหาสาเหตุว่าทำไมจึงคิดต่างกัน สิ่งที่เป็นความไม่เข้าใจกัน สิ่งที่เป็นการรับรู้ที่บิดเบือน เป็นต้น

6.เทคนิคสร้างตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) เน้นให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญทั้งคนและการทำงาน โดยมีวิธีการที่สำคัญอยู่ 3 วิธีการ ได้แก่

6.1 การประเมินภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้นำได้ทราบว่าตนเองเป็นผู้นำแบบไหน และผู้อื่นมีความเป็นผู้นำแบบไหน เกิดการยอมรับและความเข้าใจจะได้พัฒนาตนเองต่อไป

6.2 การสร้างทีมงานเป็นการมุ่งให้กลุ่มเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้พลังของกลุ่มให้เกิดประโยชน์ในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงจึงต้องสร้างความเป็นทีมงานให้เกิดขึ้น

6.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการพยายามให้ทีมงานมาดำเนินการเปลี่ยนแปลง ในวัฒนธรรมองค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนก่อนจึงจะทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ได้สำเร็จอย่างที่ต้องการ

สούνทา เลานันท์ (2550) ได้จำแนกเทคนิคการพัฒนาตามกลุ่มเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงโดยได้จำแนกเป็น 6 ประเภท คือ

1.การพัฒนาองค์การระดับบุคคล มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะของบุคคล โดยเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงของบุคคลจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ

2.การพัฒนาองค์การระดับระหว่างบุคคล เน้นพัฒนาสัมพันธภาพและส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล



3. การพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม เน้นการพัฒนาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
4. การพัฒนาองค์การระดับระหว่างกลุ่ม เน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เพื่อลดความขัดแย้งและมุ่งปรับปรุงการสื่อสารระหว่างกลุ่ม
5. การพัฒนาองค์การระดับระหว่างองค์การ เน้นการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์การ
6. การพัฒนาองค์การระดับระหว่างโครงสร้าง ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในระบบย่อย ของโครงการ ได้แก่ งานโครงสร้างและเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้องค์การได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและรวดเร็วมากขึ้น โดยต้องอาศัยการระดมพลังสมองของบุคลากร การสื่อสารภายในกลุ่ม การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจนการปรับโครงสร้างองค์การรวมทั้งการปรับหรือระบบการทำงานใหม่ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การ ซึ่งคุณลักษณะของการพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาขององค์การ มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่างๆขององค์การเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง (สุนันทา เลาหพันธ์, 2550)การพัฒนาองค์การจะต้อง มุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้าง และพฤติกรรมทัศนคติของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวกับ อำนาจ หน้าที่ เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร การวินิจฉัยสั่งการ การกำหนดเป้าหมาย การมีความไวเนื้อเชื่อใจกันและกัน ซึ่งการพัฒนาองค์การ ถือว่าองค์การทั้งหมดเป็นเป้าหมายจะต้องเปลี่ยนแปลงมิใช่เลือกเปลี่ยนแปลงจุดใดจุดหนึ่ง เพราะองค์การมิได้ประกอบขึ้นด้วยระบบเพียงระบบเดียว ในเมื่อองค์การประกอบด้วยหลาย ๆ ระบบ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงก็ต้องแก้ไขทุกระบบที่เป็นปัญหา (อรุณ รักรธรรม, 2524) จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

#### ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงานเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเกี่ยวข้องกับความรูสึกของบุคคลที่เกี่ยวกับงานโดยลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในงานจะเป็นบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าของงานมีความทุ่มเทและเสียสละมีความภาคภูมิใจในงานและมีชีวิตเพื่อทำงาน โดยมีนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงานไว้ดังนี้

การณียภาส ลีอิมล (2559, น. 26) การมีส่วนร่วมในงานคือการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ โดยมีส่วนร่วมทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานตามที่กำหนด มีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ รวมถึงการติดตามประเมินผลเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชนิษฐา ไตรยภัย (2548, น. 39) การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรหมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงานมีการมอบหมายงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีอำนาจในการตัดสินใจ มีการคัดเลือกบุคลากรแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน มีส่วนในการรับรู้ข้อมูลที่สำคัญ มีส่วนร่วมในการได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในส่วนแบ่งรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์การ

จินดา รัตนะจำเริญ (2549, น. 22) การมีส่วนร่วมในงานหมายถึง การที่บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องหรือช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ด้วยความสมัครใจในการร่วมการออกแบบงานมอบหมายงานแสดงความคิดเห็น มีอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในส่วนแบ่งรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงานโดยการมีส่วนร่วมในงานจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือผลผลิตให้แก่องค์การ

อรพิน ตราโต (2546, น. 40) การมีส่วนร่วมในงานหมายถึงการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกิจกรรมในทุกกระบวนการของการปฏิบัติงานทำให้สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545, น. 31) การมีส่วนร่วมในงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลว่างานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตมีความทุ่มเทให้กับงานและทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

Lodahl และ Kejner (1965, p. 25) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในงานว่าเป็นการแสดงลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องานที่ทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมของตนและคุณค่าของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานและมีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องทั้งด้านพฤติกรรมและความรู้สึกในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมและมีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

### ประเภทของการมีส่วนร่วม

Cohen, and Uphoff, 1977 อ้างถึงใน การันยภาส ลีอวิมล (2559, น. 26-28) กล่าวถึงกรอบในการพิจารณาเรื่องของการมีส่วนร่วมว่ามี โครงสร้างพื้นฐานจำแนกเป็น 3 มิติได้แก่

มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร (What participation are we concerned with?) เรียกอีกอย่างว่าประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วมได้สร้างกรอบพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision making) เป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้น

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Participation in implementation) เป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรง ร่วมการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) การมีความผูกพัน (Commitment)

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Participation in benefits) โดยเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคม หรือโดยส่วนตัว

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in evaluation) เป็นการตรวจสอบและควบคุมการดำเนินกิจกรรม และการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วม

มิติที่ 2 ใครที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วม (Whose participation are we concerned with?) ในส่วนนี้มีคำที่ใช้ในความหมายว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” จำแนกให้เป็นกลุ่มบุคคลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

- (1) ผู้ที่อยู่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น
- (2) ผู้นำท้องถิ่น
- (3) เจ้าหน้าที่ของรัฐ และ
- (4) คนต่างชาติ

มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้อย่างไร (How is participation occurring within the project) ควรพิจารณาอยู่ 4 ประเด็น ได้แก่

1. พื้นฐานของการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับแรงที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมาจากข้างบนหรือข้างล่าง โดยพิจารณาว่าแรงที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมาจากที่ใด

2. รูปแบบของการมีส่วนร่วมพิจารณาเกี่ยวกับรูปแบบขององค์การ และการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม

3.ขอบเขตของการมีส่วนร่วมพิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วมและช่องของกิจกรรม

4.ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมพิจารณาเกี่ยวกับการให้อำนาจแก่ผู้ที่มีส่วนร่วม ปฏิสัมพันธ์ต่อคุณลักษณะต่างๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

Chapin, 1997 อ้างถึงใน การณ์ยภาส ลือวิมล (2559, น. 28) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในงานออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือการริเริ่มตัดสินใจดำเนินการ การมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานหรือออกเสียง และตัดสินใจปฏิบัติการในงานที่ปฏิบัติ เช่น เรื่องการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมในการทำการ คือ มีส่วนร่วมในการสนับสนุน ด้านการบริหารทรัพยากรต่างๆ การประสานงาน การทำกิจกรรม ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมในงานในการให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น

Woodcock, 1994 อ้างถึงใน การณ์ยภาส ลือวิมล (2559, น. 28-29) กล่าวถึง การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ

1. ความสมดุลในบทบาทสมาชิกจะต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม

2. เป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกันเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในการรับรู้และมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

3. ความเปิดเผยกล้าเผชิญหน้าเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถ แสดงตนทางความคิดได้อย่างอิสระ

4. การสนับสนุนและไว้วางใจกันจะทำให้สมาชิกต้องการที่จะปกป้องงานที่ตนรับผิดชอบ

5. ความร่วมมือและความขัดแย้งจะทำให้เกิดการยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อน ของกันและช่วยดึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ออกมาใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

6. วิธีการดำเนินการที่ดีจะทำให้เกิดการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสมยอมให้มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อเปิดโอกาสตั้งศักยภาพของผู้ร่วมงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์
8. การตรวจสอบและติดตามงานเป็นการศึกษาทบทวนการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์และปรับปรุงขั้นตอน วิธี และกระบวนการทำงาน
9. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้น
10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อช่วยเหลือและเรียนรู้จากกลุ่มข้างเคียงทั้งยังเป็น การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม
11. การติดต่อสื่อสารที่ดีเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นในการทำงาน

### **แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงาน**

นักวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นตรงกันว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นการแสดงเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องาน (Kanungo, 1982; Lawler & Hall, 1970; Lodahl & Kejner, 1965, Rabinowitz & Hal, 1981 อ้างถึงใน อรุณี เอกวงศ์ตระกูล, 2545, น. 31-32) การมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญของการเกิดประสิทธิภาพขององค์กรและแรงจูงใจของบุคคลทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาและทางสังคมวิทยาเนื่องจากการมีส่วนร่วมในงานเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและสังคมโดยตรง ในด้านตัวบุคคลทฤษฎีทางจิตวิทยาช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากแนวคิดความปรารถนาแรงจูงใจความจำเป็นและความรู้สึกที่มีลักษณะทางจิตใจที่แตกต่างกันในด้านสังคม ทฤษฎีทางสังคมวิทยาช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากการกระทำระหว่างกันในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมในงานดังนี้

แนวคิดของ Lodahl และ Kejner (1965) มี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความเชื่อในคุณค่าของงานหมายถึงความรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตอาจกล่าวได้ว่ามีชีวิตหรือหายใจเป็นงานและสถานการณ์ในงานทั้งหมดมีผลต่อภาพลักษณ์ของบุคคลนั้นไม่ว่าลักษณะงานผู้ร่วมงานเวลาหรือสถานที่ทำงานและเป็นค่านิยมในงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า
- 2) ความรับผิดชอบต่องานหมายถึงมีความรับผิดชอบต่องานจะซื้อสัตย์ต่องานให้ความสนใจและเอาใจใส่งานเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานในงานกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำผิดพลาดในการทำงานไม่หลีกเลี่ยงงาน มีความพยายามในการปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิมและจะค้นหาวิธีการทำงานให้ได้ผลดีได้อย่างไรมีบ่อยครั้งที่จะนอนไม่หลับทั้งคืนเพราะคิดถึงเรื่องงานที่จะทำให้ออกมาในวันต่อไป

3) การทุ่มเทเสียสละให้กับงานหมายถึงการให้ความสำคัญกับงานมากโดยให้ความสนใจทุ่มเทให้กับงานและคิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุดมีความผิดพลาดในการทำงานน้อยและงานทำให้ได้รับผลประโยชน์ภายนอกคือรางวัลค่าตอบแทนและภายในคือด้านจิตใจ ดังนั้นบุคคลจะเสียสละทั้งแรงกายและแรงใจให้กับการทำงานและอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในงานของตนหรือขององค์กร

4) เวลาที่ให้กับงานหมายถึงความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่คุ้มค่าคุ้มกับเวลาที่เสียไปจะมีเวลาให้กับงานมากโดยจะเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติและบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลาหรือทำงานนอกเวลาโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือรางวัลใดๆ

5) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของในงานหมายถึงความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กรโดยจะนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานเสมอในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วมในงานนั้นมีความพึงพอใจที่จะได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานมักจะเสนอความคิดวิธีการหรือการตัดสินใจเพื่อนำไปปรับปรุงงานอยู่เสมอ

แนวคิดของ Brown, 1996 อ้างถึงใน จินดา รัตนะจำเริญ (2549, น. 24) มี 5 องค์ประกอบ คือ

1) บุคลิกลักษณะของบุคคล บุคคลนั้นจะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการคือมีจริยธรรมในงานสูง มีแรงจูงใจภายในสูงและมีความสำนึกในคุณค่าของตนเองสูงแต่การมีส่วนร่วมในงานไม่ได้ขึ้นกับอายุ เพศ การศึกษาประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนหรือค่าจ้าง

2) ลักษณะของงานและการควบคุมงานบุคคลมักจะพิจารณาถึงงานที่มีคุณค่าสูง มีความท้าทาย มีความหลากหลายงานที่ใช้ทักษะสูงและสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานนั้น บุคคลเหล่านี้มักจะมีสิทธิ์มีเสียงในการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร ผู้निเทศงานเพราะจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน สถานการณ์ในงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการในความก้าวหน้าและจะเป็นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงไม่ว่าจะเป็นงานโดยทั่วไปงานในวิชาชีพและงานพิเศษที่ทำอยู่

3) ทักษะของบุคคลต่องานบุคคลนั้นมักจะพอใจในงานแม้ว่าจะขาดความช่วยเหลือจากผู้บริหาร ผู้นิเทศงานขาดการติดต่อสื่อสารขาดความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานต่ำจะไม่มี ความพึงพอใจในงานและมีแนวโน้มที่จะออกจากงานมากกว่าบุคคลที่มีการมีส่วนร่วมสูง

4) การรับรู้ในบทบาทของตนบุคคลจะรับรู้บทบาทหน้าที่ในการทำงานของตนและมักจะไม่มีปัญหาเบี่ยงเบนกับบทบาทที่ขัดแย้งหรือบทบาทที่คาดหวัง โดยบทบาทที่ขัดแย้งและบทบาทที่ไม่ชัดเจนจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

5) ลักษณะอื่นๆ โดยทั่วไปการเจ็บป่วยทางกายทางจิตของบุคคลที่มีการมีส่วนร่วมในงาน (Employee participation) จะมีผลกระทบในงานน้อยมากโดยระดับความเครียดความวิตกกังวลภาวะแทรกซ้อนทางสุขภาพหรือความขัดแย้งในครอบครัวกับงานจะพบน้อยในบุคคลเหล่านี้

แนวคิดของ Newstrom & Keith, 1997 อ้างถึงใน จินดา รัตนะจำเริญ (2549, น. 25) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1) การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional involvement) หมายถึงการที่บุคลากรมีความตั้งใจพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือและเต็มใจที่จะอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2) การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ (Motivation to contribute) Contribute) หมายถึงการที่บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

3) การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (Acceptance of responsibility) หมายถึงการที่บุคลากรยอมรับในงานที่ได้รับมอบหมายการให้ความร่วมมือกับทีมการพยาบาล การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานการเสียสละให้กับการทำงานเพื่อต้องการให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ Cummings & Worley, 2001 อ้างถึงใน จินดา รัตนะจำเริญ (2549, น. 25-26) มี 4 ด้าน ดังนี้

1) การตัดสินใจด้านอำนาจหน้าที่ (Power) หมายถึงการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในหน้าที่ประเด็นต่างๆ วิธีการทำงานการมอบหมายงานและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

2) การรับรู้ข้อมูลที่จำเป็น (Information) หมายถึงการที่บุคคลมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลทุกเรื่องที่เป็นไม่ว่าจะเกี่ยวกับการวางแผนงาน การปรับปรุงงาน ผลการปฏิบัติงานสภาพการแข่งขันและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3) การได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็น (Knowledge and skill) หมายถึงการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี

4) การได้รับส่วนแบ่งรางวัล (Rewards) หมายถึงการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านส่วนแบ่งรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีแรงจูงใจเป็นส่วนแบ่งรางวัล ประกอบด้วยรางวัลภายในเป็นความรู้สึก มีคุณค่าความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและรางวัลภายนอกเป็นเงินเดือนการสนับสนุนจากองค์กรในรูปแบบต่างๆ และการเลื่อนขั้น

ซึ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมในงาน (Lodahl และ Kejner, 1965) ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปวัดระดับการมีส่วนร่วมในงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เครื่องมือนี้ได้รับความนิยมมีนักวิจัยจำนวนมากที่ใช้เครื่องมือนี้มีทั้งนำไปใช้โดยตรงและนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เช่น Kanungo (1982), Blau (1985), Morrow and Goetz (1988), Brown and Leigh (1996) Paulay, Aliger, and Stone-Romero (1994) อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) และพัชรีสายสฤดี (2544) ถึงแม้ว่ามีผู้นำเครื่องมือของ Lodahl and Kejner (1965) ไปพัฒนาหรือดัดแปลงเครื่องมือวัด เช่น Kanungo (1982) และ Morrow and Goetz (1988) แต่ข้อคำถามในการวัดส่วนใหญ่ยังคงเป็นแนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ (Lodahl และ Kejner, 1965) 5 องค์ประกอบ คือ 1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน 2. ความรับผิดชอบต่องาน 3. ความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน 4. เวลาที่ให้กับงาน 5. การมีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการวัดระดับการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาทบทวนในเรื่องความหมายของความผูกพันต่อองค์กรผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยและวารสารต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักทฤษฎีนักวิชาการและผู้ศึกษาได้ให้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หลากหลายดังนี้

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553, น. 39) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรคือความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยอมรับที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนภารกิจให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนพยายามที่จะรักษาไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความมุ่งหวังถึงผลประโยชน์ตอบแทนด้วย



นริศรา ครันเล็ก (2556, น. 21) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึงการที่บุคลากรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ในเชิงบวก

สรนันท์ บางแสง (2556, น. 31) ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงการที่บุคคลต้องการเข้ามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การและมีความเชื่อมั่นศรัทธาจงรักภักดีและรักในองค์การ โดยมีความใฝ่ฝัน ความหวัง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติของมนุษย์นั่นคือการยอมรับนับถือทางสังคม โดยการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่พร้อมที่จะทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและคิดเสมอว่าความสำเร็จขององค์การคือความสำเร็จของตนเอง

จริยา ลาตคำกรุง (2559, น. 57-58) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ความหมายด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การจะเป็นในลักษณะของการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์การซึ่งสมาชิกในองค์การเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ มีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การรวมไปถึงความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความหมายด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การเป็นเรื่องของทัศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยที่สมาชิกในองค์การยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกับองค์การและมีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความเกี่ยวพันของตนที่มีให้กับองค์การพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ

กรัณชรักษ์ เต็มวิทย์ขจร (2553, น. 13) ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงความรู้สึกหรือการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อองค์การเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและการพยายามนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การจะแตกต่างกันออกไปตามการรับรู้และทัศนคติที่มีต่อองค์การ

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548, น. 33) ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงการที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกหรือมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์การมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การและมีความต้องการอยู่กับองค์การต่อไปโดยไม่คิดลาออก

ระวีวรรณ ศรีคิด (2558, น. 23) ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงการเชื่อมโยงบุคลากร ทั้งร่างกายและจิตใจให้มีความจงรักภักดี ทุ่มเท เสียสละมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การตลอดไปแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์การหรือหน่วยงานอื่น ในรูปของค่าตอบแทนสถานภาพความเป็นอิสระหรือผู้ร่วมงานที่ดีกว่า

สรุปได้ว่า ผู้ผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมและทัศนคติความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อ องค์การที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยการทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การเพื่อให้ องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่องค์การได้วางไว้ อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดีและรักในองค์การโดยมีความใฝ่ฝัน ความหวัง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ

### **ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ**

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การมีความสำคัญในภาพรวมขององค์การ และการบริหารงานขององค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การยอมรับ เป้าหมายขององค์การมีความรักและสามัคคีเต็มใจที่จะรักษาผลประโยชน์และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์การ นอกจากนี้แล้วหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงก็จะมี แนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์การเป็นเวลานานเนื่องจากไม่คิดลาออกจากองค์การ จากการศึกษาของ (Mowday, Steers, and Porter, 1979 อ้างถึงในชินนิษฐา ไตรย์ปักษ์, 2548, น. 33) พบว่าบุคลากร ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการย้ายงานต่ำ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็น ตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การและคงอยู่กับองค์การ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพื่อการเกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อ องค์การ

ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสมาชิกขององค์การเรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมากที่สุดทั้งผู้บริหารและนักวิชาการก็คือเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การ” เนื่องจากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การ ได้รับการยืนยันทั้งในงานวิจัยและในการนำไปปฏิบัติองค์การที่มีผลิตภาพ (productivity) สูงมักจะเป็นองค์การที่หมั่นใส่ใจในความจงรักภักดีของพนักงานของตนและผลิตภาพที่พนักงานทำได้มาก

ขั้นนี้ย่อมจะนำไปสู่ผลประกอบการโดยรวมขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552)

### องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

เมาเดย์สตีเยอร์ส (Steers, 1988 อ้างถึงใน ปรียาพร พาสนาวุฒิมิพงศ์, 2553, น. 54-55) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร คือการศึกษาความผูกพันทางด้านทัศนคติ (attitude commitment) เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลนำตนเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรมีความเห็นพ้องกับองค์กรมีค่านิยมและเป้าหมายเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและการศึกษาความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (behavioral commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับการนับถือในฐานะที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าจะไปทำงานที่อื่น สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีทั้งแนวคิดทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม ด้านพฤติกรรมเป็นการแสดงออกอย่างต่อเนื่องของพฤติกรรมที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ส่วนด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กรและเป็นความรู้สึกว่าเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำงานอยู่ แนวคิดด้านทัศนคตินี้ได้รับความสนใจกว่าแบบอื่น ๆ เมาเดย์และสตีเยอร์ส (Mowday และ Steers, 1982) ได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้านดังนี้

1. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรคือการแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายไม่คิดที่ลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะใดอันเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรและอยากสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น

2. ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรคือการที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นเชื่อถืออย่างแรงกล้า มีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอันเนื่องมาจากเป้าหมายขององค์กรและบุคคลสามารถให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อความสอดคล้องแสดงถึงค่านิยม บรรทัดฐานของสังคมเป็นที่ยอมรับได้บุคคลที่แสดงถึงจุดหมายปลายทางขององค์กรยอมรับถึงจุดหมายบุคคลจะประเมินองค์การ รู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดีรู้สึกยินดีภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเชื่อ

ว่าองค์การสามารถนำไปสู่ความสำเร็จและมองแนวที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายบุคคลจะรู้สึกว่ามีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

3. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานคือการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มกำลังเต็มใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้นมีความคิดเสมอว่างานคือวิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์หากหาให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จจึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

โดยสรุปความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมและความรู้สึกส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่เหนือกว่าความจงรักภักดีต่อองค์การโดยการยอมรับเป้าหมายค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและรักษาไว้ซึ่งเป็นสมาชิกแสดงออกโดย 3 ด้านคือด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานรวมถึงประสบการณ์การทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน

#### **ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ**

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และควรมีประสิทธิผลของ องค์การ และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์การ และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Porter, Steers, Mowday, and Boulian, 1974 อ้างถึงใน ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548, น. 35) กล่าวถึงความผูกพันในองค์การว่ามีลักษณะ 3 ประการคือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การคือมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วยความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การรวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การคือบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การแม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงกันหรือได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า

Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงในชินชิสฐา ไตรย์ปักษ์ (2548, น. 35-36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม (Behavior) โดยมองว่าคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะแสดงพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงานเพื่อองค์การมีความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากต้องออกจากองค์การ ซึ่งผลเสียที่จะเกิดขึ้นจะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่เกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

2. ด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปเพื่อช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การ

3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม (Norm) เป็นการมองความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคมโดยบุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น Meyer and Alen (1990) ได้จำแนกลักษณะความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานลักษณะโครงสร้างองค์การลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่เข้มแข็งและมั่นคงการได้รับการ

ตอบสนองความต้องการพื้นฐานซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังที่บุคคลได้ตั้งใจไว้จะมีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยคำนึงถึงการลงทุนการสะสมการทุ่มเทที่ได้อุทิศให้กับองค์กรการละทิ้งองค์กรไปอาจทำให้เกิดการสูญเสียผลประโยชน์ อีกทั้งมีทางเลือกอื่นๆ จำกัดสำหรับตนเอง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์กรที่เน้นการจงรักภักดีต่อองค์กรของตนเองเนื่องจากได้รับประโยชน์จากการได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะต่างๆ ในระหว่างการทำงานและเกิดความรับผิดชอบและสำนึกในการที่จะตอบแทนองค์กร

โอ เรย์ลีย์ (O' Reilly, 1986 อ้างถึงในสรนันท์ บางแสง, 2556, น. 33) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่มีความรู้สึกผูกพันต่องาน รวมทั้งต่อองค์กร เป็นความเชื่อศรัทธาในค่านิยมองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

1. การยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมปฏิบัติตามความต้องการขององค์กร

2. การยึดถือตามเจตนารมณ์ขององค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมปฏิบัติตามความต้องการขององค์กร รู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่ยอมรับค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

ดันแฮม กรูม และแคสทาเนดา (Dunham Grube and Castaneda, 1994 อ้างถึงในสรนันท์ บางแสง, 2556, น. 33) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task autonomy)

1.2 ความสำคัญของงาน (Task significance) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) เอกลักษณะงาน (Task identity)

1.3 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational dependability)

1.4 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived participatory management) เป็นความรู้สึกของบุคลากรว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน และอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับตน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

2.1 อายุ (Age)

2.2 อายุงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในงาน (Career satisfaction)

2.4 ตั้งใจจะลาออก (Inters to leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่

3.1 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน (Co-work commitment)

3.2 การพึงพาได้ขององค์กร (Organizational commitment)

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Participatory commitment)

และยังพบอีกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุดคือประสบการณ์ทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์กับองค์กรที่เกิดผลโดยที่บุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศบางสิ่งบางอย่างหรือแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ซึ่งงานวิจัยได้ประยุกต์แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ เมาน์เตย์สตีเยร์ส (Steers 1979: 228) ซึ่งพัฒนาจากพอร์เตอร์และสตีเยร์ส (Porter and Steers 1975: 603-609) โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประการ คือ 1. ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสามารถนำมาพัฒนาจัดทำเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบโดยการประยุกต์เข้ากับการศึกษาครั้งนี้

## 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานถือเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานซึ่งประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จะช่วยให้งานมีความน่าเชื่อถือมากขึ้นถ้าผลการปฏิบัติงานดีถึงว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีถึงว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ จึงได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายประสิทธิภาพไว้หลายความหมายด้วยกัน ดังนี้

กิปสันและคณะ (Gibson and Other, 1988 อ้างถึงใน จูรินทร์ สุนิตยสกุล, 2552, น. 24-25) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าโดยทั่วไปเมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to input) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

- 1) อัตราการให้ผลตอบแทน (Rate of return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
- 2) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost)
- 3) อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
- 4) อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีประสิทธิผลที่ได้รับเป็นตัวกำกับ การแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างผลกำไรที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายในการลงทุน ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุน จะแสดงถึงการมีประสิทธิภาพมาก ซึ่งบางครั้งประสิทธิภาพอาจไม่แสดงค่าเป็นตัวเลขแต่แสดงด้วยการบันทึกการใช้ วัสดุ เงิน เวลาและคนในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็วและมีคุณภาพ ซึ่งประสิทธิภาพมี 2 ระดับ ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพของคน
- 2) ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิภาพของคน หมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเสียวเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมคือการทำงานได้ดีและรวดเร็ว บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานคือคนที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้วิธีการ เทคนิคการทำงานที่จะสร้างงานให้ได้มาก เป็นงานที่มีคุณภาพ โดยไม่สิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย เวลานั้นน้อย เป็นคนที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน พอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน มีการคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ



ประสิทธิภาพขององค์การคือการทำงานที่องค์การสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและบริการได้ตามเป้าหมาย องค์การมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาดทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน

แม้คำว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล แต่เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์การจะเน้นกระบวนการและปัจจัยที่เชื่อมโยงไปสู่ผลผลิตแบบครบวงจร คือ การพิจารณาประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการวัดปัจจัยที่ใช้อย่างคุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง ไม่สูญเปล่า และใช้กระบวนการ วิธีการทำงานและการบริหารจัดการที่ดีให้องค์การสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์

มิลเลท (John D Millet, 1954 อ้างถึงในนภาพร ผิวอ่อน, 2550, น. 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพหมายถึงผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว (Human Satisfaction and Benefic Produced) ซึ่งความพื่อนั้นหมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน (Satisfaction Service) โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการที่เท่าเทียมกัน (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการที่เพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service)
5. การให้บริการที่ก้าวหน้า (progressive service)

อิทธิพล ดีพร้อม (2554, น. 64) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ สิ้นเปลืองต้นทุนและเวลาน้อย โดยมีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของ ตนเอง ให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์แก่องค์การ

ลลิตา บัวหลวง (2552, น. 32) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามเป้าหมายขององค์การ รวดเร็ว ทันเวลาตามระยะเวลาที่กำหนดโดยมีการจัดการใช้ทรัพยากรที่ มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด

ฮาร์ริงตัน ฮีเมอ์สัน (Harrington, 1996, pp. 1853-1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์การ โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ (Organization's structure and its goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่องค์การต้องการ เพื่อลดความคลุมเครือ

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถ สร้างความแตกต่าง โดยการหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุด

3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องมีผู้ให้คำแนะนำ

4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดกฎ วินัยต่างๆ ในองค์การ

5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม

6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นจริง ถูกต้อง และแน่นอน เพื่อใช้ในการตัดสินใจ

7. ความฉับไว (Dispatching) ควรใช้การวางแผนสำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐาน และ ตารางเวลา (Standards and conditions) ควรรักษา สภาพแวดล้อมให้ดี

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ควรรักษาสภาพมาตรฐานให้ดี

10. การปฏิบัติงานมีมาตรฐาน (Standardized operations) ควรรักษารูปแบบ มาตรฐาน วิธีการปฏิบัติ

11. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานระบุไว้ (Written standard-practice instructions) ต้องระบุการทำงานที่ถูกต้องเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ควรให้ของรางวัลสำหรับ พนักงานที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจตามเป้าหมายขององค์การ โดยมีคุณภาพรวดเร็ว สิ้นเปลืองต้นทุนและเวลาน้อย อีกทั้งยังมีการจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสม และง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ

### ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สำหรับปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

Becker and Neuhausen, 1975 อ้างถึงใน ขวัญฤทัย อรุณทัย (2552, น. 26) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (Model of organization Efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์การ คือการบรรลุเป้าหมายแล้วยังมีปัจจัยประกอบอีก ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพหากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Herzberg, 1968, อ้างถึงใน ขวัญฤทัย อรุณทัย (2552, น. 26) ได้นำเอาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพดังนั้นเขาจึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานพบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานมีปัจจัย ดังนี้

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
3. ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

สมใจ ลักษณะ, 2546 อ้างถึงในอิทธิพล ดีพร้อม (2554, น. 66-67) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ 6 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล การเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามคำสั่งและมีระเบียบวินัย ความพร้อมที่จะประสานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการระงับรักษา ดูแลการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2. ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน เป็นความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีความรอบรู้ ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงานและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลาย ๆ อย่างในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้ หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลกใหม่ ที่มีความเป็นไปได้ สามารถยืดหยุ่น วิธีการทำงาน เพื่อความสำเร็จของงาน มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

4. ทักษะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานทางด้านเทคนิค ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานงานกับบุคคลในองค์กร มีความรู้ความคิดและความสามารถทางสติปัญญา

5. บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน หมายถึง คุณสมบัติต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคคล การกระทำต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติตน ความคิด และลักษณะนิสัยที่บุคคลต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ การแสดงออก ถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรักความพึงพอใจและเห็นคุณค่าในการทำงาน ปฏิบัติ ตามระเบียบกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มใจและสบายใจ

6. ขวัญ และกำลังใจการปฏิบัติงาน เป็นการมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคง ในหน้าที่การงาน มั่นใจว่าตนมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้สึกผูกพันต่อ เพื่อนร่วมงานและองค์กร

### ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน

วัฒนา วงเกียรติรัตน์, 2547, อ้างถึงในอิทธิพล ดีพร้อม (2554, น. 67) ได้แบ่งแนวคิด ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานไว้ 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อสรุปของการปฏิบัติงานของบุคคลที่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ความเข้าใจในงาน ปริมาณงานที่ทำได้ ความถูกต้องของงานที่ทำ ความเข้าใจคำสั่ง ความตื่นตัว ความคิดริเริ่ม การประสานงาน และความร่วมมือต่าง ๆ โดยก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานที่สังกัด

2. ต้นทุน หมายถึง จำนวนของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตหรือการให้บริการเป็นส่วนที่เรียกว่า มูลค่าของปัจจัยนำเข้า (input value) ซึ่งอาจเป็นเงิน หรือค่าใช้จ่ายในรูปแบบอื่น ที่จ่ายไปเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการหรือผลผลิตในทางธุรกิจ

3. เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่กำหนด นั่นคือ จะทำงานในปริมาณที่กำหนดให้เสร็จต้องใช้เวลาทำงานเท่าไร

Peterson and Plowman, 1953 อ้างถึงใน รณฤทธิ์ ลิขิตนังคุ (2560, น. 38)

1. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุดตรงตามมาตรฐานที่กำหนดสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสมรวมทั้งใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัดรวมทั้งมีการสรุปผลจัดทำรายงานเพื่อประเมินคุณภาพงานสำหรับนำมาปรับปรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ สามารถใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน

3. ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงานสามารถบริหารจัดการเวลาให้ดำเนินงานเสร็จทันกำหนดใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าได้ผลงานตามเป้าหมาย

4. ด้านวิธีการ หมายถึง ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะวิธีการสามารถกำหนดกรอบแผนงานที่เหมาะสม สามารถลดความซ้ำซ้อนลดขั้นตอนของการทำงานเพื่อให้งานสะดวกยิ่งขึ้นหรือมีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

5. ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ในการดำเนินงานสามารถวางแผนควบคุมค่าใช้จ่ายทั้งในการดำเนินงานการจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมคุ้มค่าและสามารถสร้างสรรค์แผนการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่สามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติพิจารณาตัวชี้วัดด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นกระบวนการ

ดำเนินงานที่นำมาเป็นตัวอย่างทั้งหมดผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด ดังกล่าวมากำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์ต่อความผูกพัน

นิตยา บ้านโก (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม โดยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า 1.เพศ ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรระหว่าง เพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่าง 2.อายุ ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่ากลุ่มอายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 3.สถานภาพการสมรส ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่าสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 4.ระดับการศึกษา ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 5.ระดับ



ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสังกัดไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร 2. ปัจจัยด้านลักษณะ งานของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไป น้อยคือ ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของงานอยู่ในระดับ ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วม ของงานระดับปานกลาง 3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจาก มากไปน้อยคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ความน่าเชื่อถือ และชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับมาก ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลางและความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ระดับปานกลาง 4.ระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 อยู่ในระดับปานกลาง

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ อายุ ครอบครัว สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะมีปัจจัยด้านความ ผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน เนื่องจากพนักงาน ฝ่ายขายและฝ่ายรายการ ปกติด้านพฤติกรรมเพศหญิงเป็นเพศที่ละเอียดอ่อน ทั้งด้านความผูกพัน และความรู้สึก ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่เมื่อเพศหญิงอยู่ที่ไหนมักจะผูกพันและยึดติด ดังนั้นจึงมีความ เป็นไปได้ที่เพศหญิงจะมีความผูกพันมากกว่าเพศชาย ในด้านการทำงาน เพศหญิงและเพศชาย มี ลักษณะงานที่ต่างกัน เพศหญิงจะมีความใส่ใจในงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานเพศชาย ในทางกลับกัน พนักงานเพศชายจะมีความถนัดในงานที่ปฏิบัติในแต่ละฝ่ายมากกว่าพนักงานเพศ หญิง จึงส่งผลให้พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อายุต่างกันจะมีความ ผูกพันต่อองค์กรต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานอายุ ระหว่าง 30-40 ปี มีความใส่ใจกับงานที่ปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ด้านสถานภาพครอบครัวต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร



ต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และแยกกันอยู่ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพโสด ไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว เหมือนสถานภาพสมรส หรือแยกกันอยู่ เช่น ไม่มีบุตรที่ต้องดูแล ทำให้ไม่ต้องกังวลหรือไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องการทำงาน พร้อมจะเปลี่ยนงานหรือเริ่มงานใหม่ โดยไม่ต้องกังวลอุปสรรคข้างหน้าจะมีอะไร ดังนั้นจึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และแยกกันอยู่ส่งผลให้พนักงานที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,001-30,000 บาท และระหว่าง 30,001-45,000 บาท เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมา 45,001 บาทขึ้นไป เป็นเพราะพนักงานกลุ่มนี้มีระดับรายได้ที่ค่อนข้างสูง บางคนอาจจะอยู่กับองค์กรมานานจึงไม่คิดเปลี่ยนงาน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,001-30,000 บาท และระหว่าง 30,001-45,000 บาท จึงส่งผลให้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

## 6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

นพดล บันเทิงธุรกิจ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่าย กรุงเทพมหานคร) พบว่า พนักงานของบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่ายกรุงเทพมหานคร) ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุ 28-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ พนักงานของบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่ายกรุงเทพมหานคร) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวม ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมและด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง การทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ว่า 1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่ายกรุงเทพมหานคร) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนของด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่ากระบวนการติดต่อสื่อสาร และวิธีการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทาง

เดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนของด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า แรงยึดเหนี่ยวของทีมงาน และทีมงานที่มีศักยภาพในระดับสูงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนลักษณะของการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง และการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจภายในองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการประสานงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละส่วนของด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า การวางแผนและการจัดองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา The Factors Affecting Performance Efficiency among Employees in Machine Installed Production Line, Songkhla Province พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1 ด้านได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ

มากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก 3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงานและปริมาณการผลิต 4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปวีณา เปรมฤทัย (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่กลุ่มปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่ทีมและผู้ชำนาญงาน) และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐาน 1. พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าระดับปริญญาตรี 2. หลักการบริหารงานคุณภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกเป็นรายด้านดังนี้ 2.1 หลักการบริหารงานคุณภาพด้านการวางแผนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2.2 หลักการบริหารงานคุณภาพด้านการตรวจสอบมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมยศ แยมเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านผลผลิต พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ด้านอายุพนักงานอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน – พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือน – พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อความผูกพัน

ปาริฉัตร แก้วเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งกรณีศึกษากลุ่มงานบริการ Share Services พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ช่างเทคนิคและระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ผลของการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงาน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่าด้านการทำงานเป็นที่ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและด้านการรักษาพันธสัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ

### 6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อประสิทธิภาพการทำงาน

วินัย ชุมอภัย (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของ ธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย พบว่า 1) การพัฒนาองค์การด้านที่ปรึกษาที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม ด้านความยืดหยุ่นในการดำเนินงานและด้านนวัตกรรมการดำเนินงาน 2) การพัฒนาองค์การ ด้านการวิเคราะห์ปัญหา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมและด้านความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน 3) การพัฒนาองค์การด้านการวางแผนติดตาม ความก้าวหน้าและการพัฒนาองค์การ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมและด้านความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน 4) การพัฒนาองค์การด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า 5) การพัฒนาองค์การด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมและด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและ 6) การพัฒนาองค์การด้านการยอมรับปัญหา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า

อ้อมใจ สุขใจ (2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกรณีศึกษา: กรมพลศึกษา พบว่า

ผลการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 51-60 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีในประเภทตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษมีอายุราชการมากกว่า 25 ปีและประสบการณ์เคยได้รับการเข้ารับการอบรม / สัมมนา / ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ PMQA มาแล้วทุกคน โดยสรุปผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านเกณฑ์ ADLI เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยภาพรวมในระดับมากจำแนกขั้นตอนของกระบวนการ พบว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแนวทางมีระบบและแบบแผน (Approach) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเรียนรู้ (Learning) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบูรณาการ (Integration) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวมปัจจัยด้านการพัฒนาองค์การมีระดับความคิดเห็นในระดับมากและระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาองค์การตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมพลศึกษา (PMQA) สรุปผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ในส่วนการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าปัจจัยด้านเกณฑ์ (กระบวนการ ADLI) กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาองค์การตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมพลศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมากและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันโดยปัจจัยการเรียนรู้ (Learning) และการบูรณาการ (Integration) มีผลต่อการพัฒนาองค์การตามการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมพลศึกษา ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติและปัจจัยด้านด้านการพัฒนาองค์การกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาองค์การตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมพลศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมากและมีเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือปัจจัยภาวะผู้นำการบริหารกลยุทธ์ขององค์การบุคลากรความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยการเปรียบเทียบปัจจัยด้านเกณฑ์ของกระบวนการ ADL ในการเปรียบเทียบกลุ่มอายุราชการต่าง ๆ ของบุคลากรกรมพลศึกษาพบว่าแนวทางมีระบบและแบบแผน (Approach) และการบูรณาการ (Integration) ที่แตกต่างกัน

#### 6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อความผูกพัน

ชาวนี เพชรบุรี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ประสานงาน 4 ในการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่า (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล อายุเฉลี่ย 42.- 64 ปี รายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำงาน ด้านสุขภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน 1-10 ปี ประสบการณ์งานคุณภาพ 0-5 ปี และเคยมีการอบรม/การศึกษาดูงานคุณภาพ ความรู้ด้านการดำเนินงานระดับสูง การรับรู้บทบาทระดับสูงมี และความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง (2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ การอบรม/การศึกษาดูงานคุณภาพ ความรู้ ด้านการดำเนินงาน ( $r = 0.213$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) การรับรู้บทบาท ( $r = 0.274$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) และความผูกพันองค์กร ( $r = 0.445$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) และ (4) ปัญหาอุปสรรคที่พบได้แก่ ไม่มีเวลาเนื่องจากภาระงานมาก รับภาระหลายด้าน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพต้องเสียสละเวลา บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพ ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สื่อสารเรื่องมาตรฐานคุณภาพเชิงสร้างสรรค์ และถ่ายทอดให้รับรู้ตรงกันทั่วทั้งองค์กร พร้อมส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรในการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพที่ยั่งยืนต่อไป

ลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรในบริษัท อีสต์เอเชียติก(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า 1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2. ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3. ลักษณะงานของพนักงานประกอบด้วยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบในงานความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง 4. ลักษณะองค์กรประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 5. ประสบการณ์การทำงานได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทิศนคติต่อผู้บังคับบัญชา องค์กร และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงระดับต่ำมาก 6. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในองค์กรในทิศทางเดียวกันมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

โศภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทูคอร்பอเรชั่นจำกัด (มหาชน) พบว่า 1. กลุ่มพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทูคอร்பอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมของพนักงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมของพนักงาน ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี 2. ความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ที่มีต่อบริษัท ทูคอร்பอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มักพูดกับเพื่อนร่วมงานว่าบริษัท ทูคอร்பอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดี ความภาคภูมิใจที่คนอื่นเห็นว่าเป็นพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในองค์กร ดีใจมากที่ได้รับเลือกให้เข้ามาทำงานในองค์กร และมีความเห็นว่า บริษัท ทูคอร்பอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่พนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์จะทำงานด้วย ส่วนในข้อที่พนักงานพร้อมจะเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่นทันทีที่มีโอกาสมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง 3. เพศ อายุงาน สถานภาพ ของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายได้ต่อเดือนของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานของพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสำคัญของตนเองต่อการกับด้านความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 6.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการจัดการความรู้การมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. พบว่า ตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการจัดการความรู้ 0.36 ตัวแปรการมีส่วนร่วม 0.22 และตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 0.24 ตามลำดับตัวแปรการจัดการความรู้มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง (0.83-0.95) และมีค่าความแปรปรวนอยู่ระหว่าง (0.55 ถึง 0.69) ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า

รัฐพล ศรีธรรมมา และ อาจารย์เกวณิน ศิลพิพัฒน์ (2560) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนและประสิทธิภาพการจัดการขยะของเทศบาล ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการขยะของเทศบาลตำบลเขาพระงามอยู่ในระดับสูง ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเขาพระงามมีการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับสูง จากการ ทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการขยะไม่ แตกต่างกัน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการขยะของเทศบาลตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แต่ความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

### 6.7 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กัญติมา ศรีสุริยงค์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ Organizational commitment affecting work efficiency of staff working at Khaoyai national park พบว่า เจ้าหน้าที่ภายในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างเหมาและมีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ตามลำดับ



และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปริมาณของงานมีความเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านการใช้ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ตามลำดับและเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าและความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ระวีวรรณ ศรีคต (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ Factors of Organization Commitment Affecting Effective Operation Educational Standards of Special Education Center พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และ ด้านบรรยากาศในองค์กรตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประกันคุณภาพ ด้านการจัดการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านครู และด้านคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม โดยสามารถ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

พัศวีภรณ์ วสุสิริกุล (2560) ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัด

ปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

## 7. แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยขออ้างอิงแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550: 259-260) กล่าวว่าภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal Background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical Characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และความสามารถในปฏิบัติงานปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ปัจจัยทางด้านประชากร เป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของประชากรในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคม และ ศาสนา ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลนั้น ๆ สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

ผู้วิจัยขออ้างอิงแนวคิดของ สุรินทร์ เลขาธนะ (2550) โดยต้องการที่จะศึกษาคุณลักษณะของการพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาขององค์การ มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่างๆ ขององค์การเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่มองการเปลี่ยนแปลงขององค์การในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในลักษณะที่เกื้อกูลกัน องค์การในความหมายนี้จะประกอบไปด้วยระบบย่อยต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ผู้ที่ทำการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องคำนึงว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบย่อยระบบหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ของทั้งระบบและอ้างอิงแนวคิดของ อรุณ รักรธรรม (2524) โดยต้องการที่จะศึกษาหลักการของการพัฒนาองค์การจะต้องมุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้าง และพฤติกรรมทัศนคติของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร การวินิจฉัยสั่งการ การกำหนดเป้าหมาย การมีความไวเนื้อเชื่อใจกันและกัน ซึ่งการพัฒนาองค์การ ถือว่าองค์การทั้งหมดเป็นเป้าหมายจะต้องเปลี่ยนแปลงมิใช่

เลือกเปลี่ยนแปลงจุดใดจุดหนึ่ง เพราะองค์การมิได้ประกอบขึ้นด้วยระบบเพียงระบบเดียว ในเมื่อองค์การประกอบด้วยหลาย ๆ ระบบ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงก็ต้องแก้ไขทุกระบบที่เป็นปัญหา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน**

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ แนวคิดของ Lodahl & Kejner (1965) โดยต้องการที่จะศึกษา 5 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในงาน คือ 1) ความเชื่อในคุณค่าของงาน 2) ความรับผิดชอบต่องาน 3) การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน 4) เวลาที่ให้กับงาน 5) การมีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของการเกิดประสิทธิภาพขององค์การและแรงจูงใจของบุคคลทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาและทางสังคมวิทยาเนื่องจากการมีส่วนร่วมในงานเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและสังคมโดยตรงในด้านตัวบุคคลทฤษฎีทางจิตวิทยาช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากแนวคิดความปรารถนาแรงจูงใจความจำเป็นและความรู้สึกที่มีลักษณะทางจิตใจที่แตกต่างกันในด้านสังคมทฤษฎีทางสังคมวิทยาช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากการกระทำระหว่างกันในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ**

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ เมอเดย์สตีเยอร์ส (Steers 1979) ซึ่งพัฒนาจากพอร์เตอร์และ สตีเยอร์ส (Porter and Steers 1975) โดยต้องการที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การ คือการศึกษาความผูกพันทางด้านทัศนคติ (attitude commitment) เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลนำตนเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การมีความเห็นพ้องกับองค์การมีค่านิยมและเป้าหมายเดียวกับองค์การเต็มใจที่จะทำงานเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายและการศึกษาความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (behavioral commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้วิจัยขออ้างอิงของ Peterson and Plowman (1953) โดยต้องการที่จะศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานเพื่อนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย 1.ด้านคุณภาพงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผลิตพลาดหรือมีการผลิตพลาดน้อยที่สุดตรงตามมาตรฐานที่กำหนดสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสมรวมทั้งใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัดรวมทั้งมีการสรุปผลจัดทำรายงานเพื่อประเมินคุณภาพงานสำหรับนำมาปรับปรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป 2.ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ สามารถใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน 3.ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงานสามารถบริหารจัดการเวลาให้ดำเนินงานเสร็จทันกำหนดใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าได้ผลงานตามเป้าหมาย 4.ด้านวิธีการ หมายถึง ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะวิธีการสามารถกำหนดกรอบแผนงานที่เหมาะสมสามารถลดความซ้ำซ้อนลดขั้นตอนของการทำงานเพื่อให้การทำงานสะดวกยิ่งขึ้นหรือมีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น 5.ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ในการดำเนินงานสามารถวางแผนควบคุมค่าใช้จ่ายทั้งในการดำเนินงานการจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมคุ้มค่า และสามารถสร้างสรรค์แผนการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่สามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์การได้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.จัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่าง โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ซึ่งสูตรในการคำนวณ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

$$\text{สูตร} \quad n = p(1 - p)Z^2 / e^2$$

เมื่อ  $n$  แทน ขนาดตัวอย่าง

$p$  แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม 0.50

$Z$  แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้  $Z$  มีค่าเท่ากับ

1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับ .05

$e$  แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2 (1 - 0.5)}{(0.05)^2} = 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ คน}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 384 คนและเพิ่มจำนวนจำนวนตัวอย่างอีก 16 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

### ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling : SRS) เพื่อเลือกสุ่มจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนพนักงานเอกชนสูงสุด 5 เขต ดังนี้

- 1)เขตบางรัก
- 2)เขตคลองเตย
- 3)เขตวัฒนา
- 4)เขตปทุมวัน
- 5)เขตสาทร

เหตุผลที่เลือก 5 เขตนี้ เพราะว่าเป็นเขตที่มีออฟฟิศเป็นจำนวนมาก จึงมีคนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานเอกชนหนาแน่น

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากเขตพื้นที่ที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 แบ่งเป็นทำละละ 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ตาราง 1 การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้าเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

สถานี	จำนวน
เขตบางรัก	80
เขตคลองเตย	80
เขตวัฒนา	80
เขตปทุมวัน	80
เขตสาทร	80
รวม	400

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มจากพนักงานเอกชน ใน 5 เขต ได้แก่ เขตบางรัก เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตปทุมวัน เขตสาทร จำนวน 400 คน เท่านั้น

## 2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือกดังนี้

1. ชาย
2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ อายุเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงอายุตั้งแต่ 21-60 ปีโดยการกำหนดช่วงอายุขั้นต่ำจากนักศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและขั้นสูงสุดจากอายุการเกษียณตามหลักเกณฑ์ของบริษัทเอกชนและแบ่งช่วงอายุออกเป็น 4 ช่วงอายุโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอินตรภาคชั้นดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 21}{4} \\ &= 9.75 \end{aligned}$$

ดังนั้นเพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามจึงกำหนดช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. 21 - 30 ปี

2. 31 - 40 ปี

3. 41 - 50 ปี

4. 51 - 60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. โสด

2. สมรส/อยู่ด้วยกัน

3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากข้อมูลฐานเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรี 15,000 บาทต่อเดือน ผู้วิจัยจึงขอเริ่มต้นจาก ช่วงแรกเป็นต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

2. 15,001 - 25,000 บาท

3. 25,001 - 35,000 บาท

4. 35,001 - 45,000 บาท

5. 45,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 16 ข้อ โดยใช้ระดับ



การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์วิริยะ, 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การ อยู่ใน  
ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การ อยู่ใน  
ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ ความเชื่อในคุณค่าของ  
งาน ความรับผิดชอบต่องาน ความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน เวลาที่ให้กับงาน และการมีส่วน  
เกี่ยวข้องในงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions)  
รวมจำนวน 25 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่ง  
มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน	ระดับความไว้วางใจ	
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้  
สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ ความเชื่อในคุณค่าของงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน เวลาที่ให้กับงาน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง หมายถึง มีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง หมายถึง มีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง หมายถึง มีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 11 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน	ระดับความคิดเห็น	
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$5$$

$$= 0.80$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 22 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน	ระดับความคิดเห็น	
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตร สำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1.ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็น แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ การพัฒนาองค์การ การมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล ลักษณะประชากรศาสตร์ การพัฒนาองค์การ การมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) สูตรของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอัลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ซึ่งใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.840 หมายความว่ามีความเชื่อมั่นสูง และหากพิจารณารายด้าน จะได้ผลดังนี้

การพัฒนาองค์การโดยรวม	0.804
ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	0.782
ด้านโครงสร้างองค์การ	0.706
ด้านเทคโนโลยี	0.716
ด้านบุคลากร	0.812
การมีส่วนร่วมในงานโดยรวม	0.838
ความเชื่อในคุณค่าของงาน	0.795
ความรับผิดชอบต่องาน	0.847
ความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	0.778
เวลาที่ให้กับงาน	0.795

การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน	0.802
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.829
ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.742
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.702
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.859
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม	0.870
ด้านคุณภาพงาน	0.837
ด้านปริมาณงาน	0.832
ด้านเวลา	0.826
ด้านวิธีการ	0.860
ด้านค่าใช้จ่าย	0.854

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

### 4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS Version 23) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์การพัฒนางานขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 16 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 23 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 11 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 22 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.6 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545), One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) หรือ สถิติ Brown-Forsythe (ภาณุมาศ ตัมพานุวัตร. อ้างถึงใน Hartung, 2001, p. 300) และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549), สถิติ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภาณุมาศ ตัมพานุวัตร, 2551 อ้างถึงใน Hartung, 2001, p. 300)

4.6.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549), สถิติ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภาณุมาศ ตัมพานุวัตร, 2551 อ้างถึงใน Hartung, 2001, p. 300)



4.6.3. สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.4. สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.5. สมมติฐานที่ 5 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.6. สมมติฐานที่ 6 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.7. สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ  
f แทน ความถี่ของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ  $\bar{X}$ ) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.)

(กัลยา วานิชย์บัญชา 2549)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง  
 (Standard Deviation)

$\sum x^2$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ  
 k แทน จำนวนคำถาม

**covariance** แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างค่าถ้ามต่าง ๆ

**variance** แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของค่าถ้าม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ดังนี้

กรณีที่  $S^2_1 = S^2_2$

สูตร 
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) =  $n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่  $S^2_1 \neq S^2_2$

สูตร 
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2}}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) = 
$$\frac{\left[ \frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{S^2_1}{n_1} \right]^2}{n_1-1} + \frac{\left[ \frac{S^2_2}{n_2} \right]^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$  แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$S^2_1$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$s_2^2$	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
$n_1$	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$n_2$	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( $n_1+n_2-2$ )

### 3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway analysis of variance)

ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) มีสูตรดังนี้

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{k-1}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และ ภายในกลุ่ม (n - k)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)
$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)
$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)
$n - k$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$LSD = t_{\frac{1-\alpha}{2}; N - k} \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

โดยที่  $N_i - N_j$   
Df = N-k

โดยที่  $n_i = n_j$

เมื่อ	LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j
	$t_{\frac{1-\alpha}{2}; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น %95 และชั้นแห่งความเป็นอิสระ ภายในกลุ่ม = n - k
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ( $MS_{(W)}$ )
	$n_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

$n_j$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม  $j$   
 $\alpha$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติ Brown-Forsythe (B) คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (ภาณุมาศ ตัมพานุวัตร, 2551 อ้างถึงใน Hartung, 2001, p. 300) มีสูตรดังนี้

$$B = \beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \quad \text{โดยค่า} \quad MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left[ 1 - \frac{n_j}{N} \right] S_1^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe  
 $MS_{(B)}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Group)  
 $MS_{(W)}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within groups) สำหรับ Brown-Forsythe  
k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง  
 $n_j$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม  $i$   
N แทน ขนาดของประชากร  
 $S_1^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง  $i$

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(W)} \left[ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution  
 $MS_{(W)}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

$\bar{x}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง i
$\bar{x}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง j
$n_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
$n_j$	แทน	จำนวนตัวอย่างกลุ่มที่ j

3.4 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไปใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ	r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน x
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีความระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) คือ

1. ถ้า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ถ้า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วยถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r = 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อยลง

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
F-prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง One-Way ANOVA)
F-ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
LSD	แทน	Least Significant Difference
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 5 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 6 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตาราง 3 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	170	42.50
หญิง	230	57.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่  
ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือ  
เพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
21 – 30 ปี	161	40.25
31 – 40 ปี	134	33.50
41 – 50 ปี	93	23.25
51 – 60 ปี	12	3.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่  
ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.25 รองลงมา คือ

อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 และ 51 – 60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	232	58.00
สมรส/อยู่ด้วยกัน	151	37.75
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	17	4.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	12.50
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	274	68.50
สูงกว่าปริญญาตรี	76	19.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ เกี่ยวกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	48	12.00
15,001 – 25,000 บาท	215	53.75
25,001 – 35,000 บาท	79	19.75
35,001 – 45,000 บาท	28	7.00
45,001 บาท ขึ้นไป	30	7.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ข้อมูลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 400 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	4.41	0.57	ดีมาก
ด้านโครงสร้างองค์การ	4.15	0.60	ดี
ด้านเทคโนโลยี	4.23	0.55	ดีมาก
ด้านบุคลากร	4.07	0.69	ดี
การพัฒนาองค์การโดยรวม	4.21	0.48	ดีมาก

จากตาราง 8 การวิเคราะห์การพัฒนารองค์การโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนารองค์การอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 4.23 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ 4.07 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนารองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์

ลำดับ	การพัฒนารองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	องค์การของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์การ	4.54	0.68	ดีมาก
2	มีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ	4.48	0.67	ดีมาก
3	แผนยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าทันสถานการณ์	4.40	0.66	ดีมาก
4	กลยุทธ์มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.23	0.71	ดีมาก
	การพัฒนารองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์โดยรวม	4.41	0.57	ดีมาก

จากตาราง 9 การวิเคราะห์การพัฒนารองค์การด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์โดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ ได้แก่ ข้อองค์การของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์การ ข้อมีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ข้อแผนยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าทันสถานการณ์ และข้อกล

ยุทธ์มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 4.48 4.40 และ 4.23 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ

ลำดับ	การพัฒนาองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่คล่องตัว	4.21	0.74	ดีมาก
2	มีการมอบหมายหน้าที่ตามตำแหน่งอย่างชัดเจนตามคำอธิบายงาน (Job Description)	4.19	0.75	ดี
3	ความสัมพันธ์ของแต่ละสายงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.09	0.78	ดี
4	มีผู้บังคับบัญชาในสายงานบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด	4.09	0.79	ดี
	การพัฒนาองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การโดยรวม	4.15	0.60	ดี

จากตาราง 10 การวิเคราะห์การพัฒนาองค์การด้านโครงสร้างองค์การโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อที่มีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่คล่องตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อที่มีการมอบหมายหน้าที่ตามตำแหน่งอย่างชัดเจนตามคำอธิบายงาน (Job Description) ข้อความสัมพันธ์ของแต่ละสายงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และข้อที่มีผู้บังคับบัญชาในสายงานบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.09 4.09 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาองค์การ ด้านเทคโนโลยี

ลำดับ	การพัฒนาองค์การด้านเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาช่วยวางแผนในการปฏิบัติงาน	4.14	0.75	ดี
2	ท่านมีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.70	ดีมาก
3	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว	4.24	0.73	ดีมาก
4	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาเป็นระบบสามารถช่วยในการตัดสินใจและลดขั้นตอนการทำงานได้	4.31	0.78	ดีมาก
	การพัฒนาองค์การด้านเทคโนโลยีโดยรวม	4.23	0.55	ดีมาก

จากตาราง 11 การวิเคราะห์การพัฒนาองค์การด้านเทคโนโลยีโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาเป็นระบบ สามารถช่วยในการตัดสินใจและลดขั้นตอนการทำงานได้ ข้อมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว ข้อท่านมีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 4.24 และ 4.21 ตามลำดับและพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อมีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาช่วยวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14



ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาองค์การ ด้านบุคลากร

ลำดับ	การพัฒนาองค์การ ด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่พร้อมการพัฒนา ในแต่ละตำแหน่ง	4.07	0.86	ดี
2	มีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด	4.04	0.79	ดี
3	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไป ปรับปรุงองค์การ	4.07	0.81	ดี
4	องค์การของท่านมีสวัสดิการและการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	4.11	0.90	ดี
	การพัฒนาองค์การ ด้านบุคลากรโดยรวม	4.07	0.69	ดี

จากตาราง 12 การวิเคราะห์การพัฒนาองค์การด้านบุคลากรโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อองค์การของท่านมีสวัสดิการและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ข้อมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่พร้อมการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง ข้อท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปรับปรุงองค์การ และข้อมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 4.07 4.07 และ 4.04 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน	4.12	0.51	ดี
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.19	0.47	ดี
ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	4.24	0.58	ดีมาก
ด้านเวลาที่ให้กับงาน	4.07	0.58	ดี
ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน	4.08	0.65	ดี
การมีส่วนร่วมในงานโดยรวม	4.14	0.40	ดี

จากตาราง 13 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในงานโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในงานโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.12 4.08 และ 4.07 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่า  
ของงาน

ลำดับ	การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านกระตือรือร้นในการทำงานเพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต	4.42	0.69	ดีมาก
2	ท่านหลีกเลี่ยงการทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบที่มีอยู่	3.67	1.12	ดี
3	ท่านให้ความสำคัญเรื่องการทำงานเสมือนเรื่องอื่นๆ ในชีวิต เช่น เรื่องครอบครัว สุขภาพ	4.22	0.72	ดีมาก
4	การทำงานทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	4.16	0.75	ดี
5	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่ามีประโยชน์ต่อองค์การ	4.12	0.76	ดี
	การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่าโดยรวม	4.12	0.51	ดี

จากตาราง 14 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่าโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านกระตือรือร้นในการทำงานเพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ข้อท่านให้ความสำคัญเรื่องการทำงานเสมือนเรื่องอื่นๆ ในชีวิต เช่น เรื่องครอบครัว สุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และ 4.22 ตามลำดับ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อการทำงานทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า ข้อท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่ามีประโยชน์ต่อองค์การและข้อท่านหลีกเลี่ยงการทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบที่มีอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.12 และ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน

ลำดับ	การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.26	0.79	ดีมาก
2	ท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ ได้รับมอบหมาย	4.35	0.68	ดีมาก
3	เมื่อท่านทำงานไม่ประสบผลสำเร็จท่านจะ รู้สึกท้อแท้และไม่อยากทำงานนั้นอีก	3.92	1.07	ดี
4	ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของท่านให้ ดีขึ้นตลอดเวลา	4.17	0.74	ดี
5	เมื่อการทำงานของท่านมีข้อผิดพลาดท่าน พยายามหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาอย่าง เต็มความสามารถ	4.26	0.72	ดีมาก
	การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานโดยรวม	4.19	0.42	ดี

จากตาราง 15 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในงานด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยรวมพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ข้อท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและข้อเมื่อการทำงานของท่านมีข้อผิดพลาดท่านพยายามหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 4.26 และ 4.26 ตามลำดับ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของท่านให้ดีขึ้นตลอดเวลา และข้อเมื่อท่านทำงานไม่ประสบผลสำเร็จท่านจะรู้สึกท้อแท้และไม่อยากทำงานนั้นอีก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความทุ่มเทและ  
เสียสละให้กับงาน

ลำดับ	การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านรู้สึกท้อแท้กับการทำงานและมีความรู้สึก ไม่อยากทำงาน	3.86	1.11	ดี
2	การทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้มีผล ต่อความรู้สึกส่วนตัวของท่าน เช่น ความสุข ความพึงพอใจ	4.31	0.69	ดีมาก
3	ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ	4.34	0.70	ดีมาก
4	การทุ่มเทให้กับการทำงานเป็นเป้าหมายหนึ่ง ของการดำรงชีวิตของท่าน	4.45	0.74	ดีมาก
	การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงานโดยรวม	4.24	0.58	ดีมาก

จากตาราง 16 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในงานด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับ  
งานโดยรวมพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
ดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อการทุ่มเทให้กับการทำงานเป็น  
เป้าหมายหนึ่งของการดำรงชีวิตของท่าน ข้อท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่  
เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จและข้อการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้มีผลต่อความรู้สึก  
ส่วนตัวของท่าน เช่น ความสุขความพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 4.34 และ 4.31  
ตามลำดับ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านรู้สึก  
ท้อแท้กับการทำงานและมีความรู้สึกไม่อยากทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน

ลำดับ	การมีส่วนร่วมในงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การทำงานถึงจะเหนื่อยสักเพียงใดท่านคิดว่า คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไปเสมอ	4.26	0.77	ดีมาก
2	ท่านคิดว่าการทำงานสายหรือกลับบ้าน เร็วไม่ใช่เรื่องสำคัญ	4.01	1.00	ดี
3	การเจ็บป่วยเล็กๆ น้อยๆ ไม่สามารถทำให้ ท่านขาดงานหรือลางานได้	4.09	0.80	ดี
4	ในวันหยุดของท่านท่านจะมาทำงานให้เสร็จ แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลใดๆ	3.97	0.95	ดี
5	ขณะทำงานท่านไม่สนใจเวลาที่ผ่านไปว่า นานเท่าใด	4.00	0.85	ดี
	การมีส่วนร่วมในงาน ด้านเวลาที่ให้กับงานโดยรวม	4.07	0.58	ดี

จากตาราง 17 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในงานด้านเวลาที่ให้กับงานโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อการทำงานถึงจะเหนื่อยสักเพียงใดท่านคิดว่าคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไปเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อการเจ็บป่วยเล็กๆ น้อยๆ ไม่สามารถทำให้ท่านขาดงานหรือลางานได้ ข้อท่านคิดว่าการทำงานสายหรือกลับบ้านเร็วไม่ใช่เรื่องสำคัญ ข้อขณะทำงานท่านไม่สนใจเวลาที่ผ่านไปว่านานเท่าใดและข้อในวันหยุดของท่านท่านจะมาทำงานให้เสร็จแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลใดๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.01 4.00 และ 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน

ลำดับ	การมีส่วนร่วมในงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ เสมอ	3.98	0.85	ดี
2	เมื่อมีงานหรือหน้าที่ใหม่เกิดขึ้นท่านอาสา รับทำงานใหม่เสมอ	4.04	0.88	ดี
3	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ใน การทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	4.12	0.80	ดี
4	การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยงาน สำเร็จ	4.19	0.70	ดี
	การมีส่วนร่วมในงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงานโดยรวม	4.08	0.65	ดี

จากตาราง 18 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในงานด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน โดยรวมพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยงานสำเร็จ ข้อท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ข้อเมื่อมีงานหรือหน้าที่ใหม่เกิดขึ้นท่านอาสารับทำงานใหม่เสมอและข้อท่านอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.12 4.04 และ 3.98 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร  
 ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.33	0.63	ดีมาก
ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	4.17	0.52	ดี
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.13	0.64	ดี
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.21	0.45	ดีมาก

จากตาราง 19 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4.13 ตามลำดับ



ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนใน  
เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรแห่งนี้	4.40	0.71	ดีมาก
2	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.40	0.70	ดีมาก
3	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่านด้วย	4.20	0.76	ดี
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม		4.33	0.63	ดีมาก

จากตาราง 20 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรแห่งนี้ ข้อท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ 4.40 ตามลำดับ และพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่านด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างสุดความสามารถ	4.17	0.72	ดี
2	แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ	4.10	0.71	ดี
3	ท่านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ	4.19	0.72	ดี
4	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ	4.24	0.79	ดีมาก
5	ท่านชี้แจง แก้ไข ข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสียหาย	4.16	0.77	ดี
	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรโดยรวม	4.17	0.52	ดี

จากตาราง 21 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ ข้อท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างสุดความสามารถ ข้อท่านชี้แจง แก้ไข ข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสียหายและข้อแม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.17 4.16 และ 4.10 ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีความสุขในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้	4.15	0.75	ดี
2	ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป	4.13	0.82	ดี
3	ท่านคิดว่างานที่นี่ดีกว่าที่อื่น	4.13	0.78	ดี
	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวม	4.13	0.64	ดี

จากตาราง 22 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อท่านมีความสุขในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปและข้อท่านคิดว่างานที่นี่ดีกว่าที่อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.13 และ 4.13 ตามลำดับ

**ตอนที่ 5** ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพงาน	4.36	0.57	ดีมาก
ด้านปริมาณงาน	4.06	0.56	ดี
ด้านเวลา	4.24	0.50	ดีมาก
ด้านวิธีการ	4.25	0.45	ดีมาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.15	0.55	ดี
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	4.21	0.38	ดีมาก

จากตาราง 23 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ ด้านเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 4.25 และ 4.24 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ 4.06 ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน

ลำดับ	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	คุณภาพงานของท่านมีความถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.45	0.67	ดีมาก
2	ท่านได้มีการสรุปผลจัดทำรายงานเพื่อประเมินคุณภาพงานของท่านเป็นประจำ	4.31	0.73	ดีมาก
3	งานที่ท่านทำเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	4.30	0.64	ดีมาก
	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงานโดยรวม	4.36	0.57	ดีมาก

จากตาราง 24 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงานโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ ได้แก่ ข้อคุณภาพงานของท่านมีความถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย ข้อท่านได้มีการสรุปผลจัดทำรายงานเพื่อประเมินคุณภาพงานของท่านเป็นประจำและข้องานที่ท่านทำเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 4.31 และ 4.30 ตามลำดับ

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน

ลำดับ	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานได้ปริมาณ มาก	4.03	0.71	ดี
2	ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับ เครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน	4.05	0.74	ดี
3	ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	4.07	0.77	ดี
4	ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณเท่าเดิมแม้ จำนวนในทีมทำงานของท่านจะน้อยลงก็ตาม	4.09	0.86	ดี
	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงานโดยรวม	4.06	0.56	ดี

จากตาราง 25 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงานโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อท่านสามารถทำงานได้ปริมาณเท่าเดิมแม้จำนวนในทีมทำงานของท่านจะน้อยลงก็ตาม ข้อปริมาณงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ข้อปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งานและข้อในแต่ละวันท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.07 4.05 และ 4.03 ตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเวลา

ลำดับ	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ระยะเวลาที่กำหนดมีความเหมาะสมกับ คุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	0.85	ดี
2	ท่านได้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อทำงาน ให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.21	0.72	ดีมาก
3	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงาน ให้เสร็จทันที่กำหนด	4.23	0.71	ดีมาก
4	ท่านมักจะทำงานเสร็จก่อนเวลากำหนดเสมอ	4.19	0.71	ดี
5	ในแต่ละวันท่านใช้เวลาในการทำงานอย่าง คุ้มค่าเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีเสมอ	4.46	0.71	ดีมาก
	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ด้านเวลาโดยรวม	4.24	0.51	ดีมาก

จากตาราง 26 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเวลาโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อในแต่ละวันท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีเสมอ ข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้เสร็จทันที่กำหนดและข้อท่านได้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 4.23 และ 4.21 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านมักจะทำงานเสร็จก่อนเวลากำหนดเสมอ ข้อระยะเวลาที่กำหนดมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ 4.10 ตามลำดับ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการ

ลำดับ	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านได้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการ ทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.39	0.64	ดีมาก
2	ท่านสามารถวางแผนเพื่อกำหนดกรอบใน การทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.66	ดีมาก
3	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วย ในการทำงาน	4.25	0.65	ดีมาก
4	ท่านมีการใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีใครใช้ มาก่อนแต่ทำให้ลดระยะเวลาทำงานได้	4.14	0.69	ดี
5	ท่านมีความสามารถในการลดการซ้ำซ้อน ของวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีความ สะดวกยิ่งขึ้น	4.16	0.72	ดี
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการโดยรวม		4.25	0.45	ดีมาก

จากตาราง 27 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านวิธีการโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านได้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม ข้อท่านสามารถวางแผนเพื่อกำหนดกรอบในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและข้อท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 3.29 และ 3.25 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านมีความสามารถในการลดการซ้ำซ้อนของวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีความสะดวกยิ่งขึ้น ข้อท่านมีการใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีใครใช้มาก่อนแต่ทำให้ลดระยะเวลาทำงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ 4.14 ตามลำดับ



ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าใช้จ่าย

ลำดับ	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านสามารถวางแผนการควบคุมค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างเหมาะสม	4.13	0.77	ดี
2	ท่านสามารถจัดสรรค่าใช้จ่ายของบริษัทในการอบรมพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงานของท่านได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.81	ดี
3	ท่านสามารถวางแผนค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยในการทำงานอย่างเหมาะสม	4.12	0.77	ดี
4	ท่านสามารถสร้างสรรค์คิดแผนการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท	4.16	0.74	ดี
5	ท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทด้วยการนำสิ่งของที่ไม่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่	4.22	0.74	ดีมาก
	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม	4.15	0.55	ดี

จากตาราง 28 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทด้วยการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านสามารถสร้างสรรคคิดแผนการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท ข้อท่านสามารถวางแผนการควบคุมค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างเหมาะสม ข้อท่านสามารถจัดสรรค่าใช้จ่ายของบริษัทในการอบรมพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงานของท่านได้อย่างเหมาะสม

และข้อท่านสามารถวางแผนค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยในการทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.13 4.12 และ 4.12 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ

t-test of Equality of Means						
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของ	ชาย	4.27	0.38909	2.391	394.601	0.017
พนักงานเอกชนในเขต	หญิง	4.17	0.49013			
กรุงเทพมหานคร						

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H0: พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	2.048	0.107

### \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.107 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้ One way ANOVA

One way ANOVA	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.610	0.870	4.354	0.005
	ภายในกลุ่ม	396	78.916	0.200		
	รวม	399	81.526			

### \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 33

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.0932	4.3090	4.0968	4.2500
21-30 ปี	4.1366	-	-0.18533** (0.000)	-	-
31-40 ปี	4.3220	0.18533** (0.000)	-	0.14037 (0.021)	-
41-50 ปี	4.1816	-	-0.14037 (0.021)	-	-
51-60 ปี	4.2222	-	-	-	-

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

**\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี กับ อายุ 31-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18533

พนักงานเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.14037

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะ

นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	5.808	0.003

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

จากตาราง 33 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	2.500	2	63.580	0.090

### \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.090 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H0: พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่ามีค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความ



แปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	5.769	0.003

### **\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

จากตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ One way ANOVA

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	3.381	2	103.502	0.038

**\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 38

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.3733	4.1083	4.0658
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.3733	-	0.11522* (0.030)	-
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	4.1083	- 0.11522* (0.030)	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	4.0658	-	-	-

**\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11522

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H0: พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	5.373	0.000

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

จากตาราง 38 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	2.413	4	90.557	0.055

### **\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H0: พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ

t-test of Equality of						
Means	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย	4.2424	0.31226	1.622	396.883	0.106
ของพนักงานเอกชนในเขต	หญิง	4.1831	0.41801			
กรุงเทพมหานคร						

### \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.106 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H0: พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	2.232	0.084

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 41 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้ One way ANOVA

One way ANOVA	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.279	0.426	3.038	0.029
	ภายในกลุ่ม	396	55.457	0.140		
	รวม	399	56.737			

#### \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 43



ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{x}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.1440	4.2714	4.2190	4.2858
21-30 ปี	4.1440	-	-0.12747** (0.004)	-	-
31-40 ปี	4.2714	0.1277* (0.004)	-	-	-
41-50 ปี	4.2190	-	-	-	-
51-60 ปี	4.2858	-	-	-	-

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในการทดสอบพบว่า

พนักงานเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี กับ อายุ 31-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12747

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H0: พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	3.245	0.040

**\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 44 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	4.057	2	187.225	0.019

**\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 46

ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		4.1713	4.2606	4.2445
โสด	4.1713	-	- 0.08928 *	-
			(0.024)	
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.2606	0.08928*	-	-
		(0.024)		
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	4.2445	-	-	-

**\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านวิธีการ จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเอกชนที่มีสถานภาพโสด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านวิธีการ น้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08928

สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H0: พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 47 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	8.668	0.000

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

จากตาราง 47 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test  
พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Brown-  
Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	3.523	2	120.029	0.033

**\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้  
Brown-Forsythe ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า  
พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการ

ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 51

ตาราง 49 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี หรือ สูงกว่าปริญญาตรี		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.6067	4.3297	4.2851
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.6067	-	0.10201* (0.018)	-
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	4.3297	-0.10201* (0.018)	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	4.2851	-	-	-

**\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 ในการทดสอบพบว่า

พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10201

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H<sub>0</sub>: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน



ตาราง 50 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistic	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	5.907	0.000

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

จากตาราง 50 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	2.348	4	79.858	0.061

**\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H0: การพัฒนาองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H1: การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
	ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	0.421**		
ด้านโครงสร้างองค์การ	0.489**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเทคโนโลยี	0.496**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านบุคลากร	0.528**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ทุกด้านซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การพัฒนาองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.421 0.489 0.496 0.528 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

เมื่อบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แนวคิดการพัฒนาองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะทำให้พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H0: การพัฒนาองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H1: การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 53 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาองค์การ	ประสิทธิภาพการทำงานของ		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	พนักงานเอกชนในเขต			
	กรุงเทพมหานคร			
	r	Sig.		
ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	0.426 **	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโครงสร้างองค์การ	0.496 **	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเทคโนโลยี	0.486 **	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านบุคลากร	0.514**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

จากตาราง 53 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาองค์การด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การพัฒนาองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.426 0.496 0.486 0.514 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

เมื่อบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แนวคิดการพัฒนาองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะทำให้พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 5 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H0: การมีส่วนร่วมในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H1: การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การมีส่วนร่วมในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
	ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน	0.509**		
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	0.444**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	0.525**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเวลาที่ให้กับงาน	0.514**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน	0.532**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในงานด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การมีส่วนร่วมในงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.509 0.444 0.525 0.514 0.532 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

เมื่อบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะทำให้พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 6 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H0: การมีส่วนร่วมในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H1: การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
 ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การมีส่วนร่วมในงาน	ประสิทธิภาพการทำงานของ			ทิศทาง
	พนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร		ระดับความสัมพันธ์	
	r	Sig.		
ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน	0.516**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	0.436**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	0.539**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเวลาที่ให้กับงาน	0.544**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน	0.547**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

จากตาราง 55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในงานด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.516 0.436 0.539 0.544 0.547 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

เมื่อบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะทำให้พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H0: ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H1: ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย  
ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ  
95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ  
สมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมี  
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการ  
ทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
	ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	0.471**		
ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.509**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.558**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**



จากตาราง 56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.471 0.509 0.558 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า

เมื่อบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะทำให้พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 57 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
สมมติฐานที่ 2 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
- ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านโครงสร้างองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านเทคโนโลยี	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านบุคลากร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
- ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านโครงสร้างองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
- ด้านเทคโนโลยี	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านบุคลากร	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
สมมติฐานที่ 5 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
- ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านความรับผิดชอบต่องาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านเวลาที่ให้กับงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
สมมติฐานที่ 6 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
- ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านความรับผิดชอบต่องาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
		coefficient
- ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านเวลาที่ให้กับงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
- ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรสมาชิกขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient
- ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson product moment correlation coefficient

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันอย่างชัดเจนและเพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การเอกชนต่อไปในอนาคต

#### สังเขปการวิจัย

##### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
3. การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
5. การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
6. การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
7. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่าง โดย

กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2549) ซึ่งสูตรในการคำนวณ ที่ใช้ในการศึกษาคำนี้ คือ

$$\text{สูตร} \quad n = p(1 - p)Z^2 / e^2$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

p แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม 0.50

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96  
ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับ .05

e แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} n &= (.05) (1 - .5) (1.96)^2 / (.05)^2 \\ &= 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 384 คนและเพิ่มจำนวนจำนวน ตัวอย่างอีก 16 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตาม ขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัย กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling : SRS) เพื่อเลือกสุ่มจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนพนักงานเอกชนสูงสุด 5 เขต ดังนี้ เขตบางรัก เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตปทุมวัน เขตสาทร เหตุผลที่เลือก 5 เขตนี้ เพราะว่าเป็นเขตที่มีออฟฟิศเป็นจำนวนมากจึงมีคนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานเอกชนหนาแน่น

**ขั้นตอนที่ 2** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บ ตัวอย่างจากเขตพื้นที่ที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 แบ่งเป็นทำเลละ 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

**ขั้นตอนที่ 3** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกสุ่มจากพนักงานเอกชนเท่านั้น ใน 5 เขต ได้แก่ เขตบางรัก เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขต ปทุมวัน เขตสาทร จนครบจำนวน 400 คน



### การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 16 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ ความเชื่อในคุณค่าของงาน ความรับผิดชอบต่องาน ความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน เวลาที่ให้กับงาน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 25 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 12 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 22 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

### ขั้นตอนการในสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) สูตรของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอัลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ซึ่งใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.840 หมายความว่ามีความเชื่อมั่นสูง และหากพิจารณารายด้าน จะได้ผลดังนี้

การพัฒนาองค์การโดยรวม	0.804
ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์	0.782
ด้านโครงสร้างองค์การ	0.706
ด้านเทคโนโลยี	0.716
ด้านบุคลากร	0.812
การมีส่วนร่วมในงานโดยรวม	0.838
ความเชื่อในคุณค่าของงาน	0.795
ความรับผิดชอบต่องาน	0.847
ความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	0.778
เวลาที่ให้กับงาน	0.795

การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน	0.802
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.829
ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.742
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.702
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.859
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม	0.870
ด้านคุณภาพงาน	0.837
ด้านปริมาณงาน	0.832
ด้านเวลา	0.826
ด้านวิธีการ	0.860
ด้านค่าใช้จ่าย	0.854

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

### การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS Version 23) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน โดยดำเนินการตามขั้นตอน

#### 4.การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์การพัฒนารองค้การ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 16 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 23 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 11 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 22 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.6 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545), One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) หรือ สถิติ Brown-Forsythe (ภาณุมาศ ตัมพานุวัตร. อ้างถึงใน Hartung, 2001, p. 300) และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549), สถิติ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภาณุมาศ ตัมพานุวัตร, 2551 อ้างถึงใน Hartung, 2001, p. 300)

4.6.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of

variance (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549), สถิติ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภาณุมาศ ตัมพานุวัตร, 2551 อ้างถึงใน Hartung, 2001, p. 300)

4.6.3. สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.4. สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.5. สมมติฐานที่ 5 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.6. สมมติฐานที่ 6 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

4.6.7. สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ตามลำดับ

อายุ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.25 รองลงมา คือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 4.23 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ 4.07 ตามลำดับ

ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ ได้แก่ ข้อองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์กร ข้อมีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ข้อแผนยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าทันสถานการณ์ และข้อกลยุทธ์มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 4.48 4.40 และ 4.23 ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างองค์การ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อที่มีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่คล่องตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อที่มีการมอบหมายหน้าที่ตามตำแหน่งอย่างชัดเจนตามคำอธิบายงาน (Job Description) ข้อความสัมพันธ์ของแต่ละสายงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และข้อที่มีผู้บังคับบัญชาในสายงานบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.09 4.09 ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยี พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาเป็นระบบ สามารถช่วยในการตัดสินใจและลดขั้นตอนการทำงานได้ ข้อมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว ข้อท่านมีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 4.24 และ 4.21 ตามลำดับและพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อมีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาช่วยวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ด้านบุคลากร พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อองค์การของท่านมีสวัสดิการและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ข้อมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่พร้อมการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง ข้อท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปรับปรุงองค์การ และข้อมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 4.07 4.07 และ 4.04 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงานโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในงานโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับดีมาก ได้แก่ ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.12 4.08 และ 4.07 ตามลำดับ

ด้านความเชื่อในคุณค่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านกระตือรือร้นในการทำงานเพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ข้อท่านให้ความสำคัญเรื่องการทำงานเหมือนเรื่องอื่นๆ ในชีวิต เช่น เรื่องครอบครัว สุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และ 4.22 ตามลำดับ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อการทำงานทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า ข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีคุณค่ามีประโยชน์ต่อองค์กรและข้อท่านหลีกเลี่ยงการทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบที่มีอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.12 และ 3.67 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบต่องาน พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ข้อท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและข้อเมื่อการทำงานของท่านมีข้อผิดพลาดท่านพยายามหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 4.26 และ 4.26 ตามลำดับ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของท่านให้ดีขึ้นตลอดเวลา และข้อเมื่อท่านทำงานไม่ประสบผลสำเร็จท่านจะรู้สึกท้อแท้และไม่อยากทำงานนั้นอีก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 3.92 ตามลำดับ

ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อการทุ่มเทให้กับการทำงานเป็นเป้าหมายหนึ่งของการดำรงชีวิตของท่าน ข้อท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและข้อการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้มีผลต่อความรู้สึกส่วนตัวของท่าน เช่น ความสุขความพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45



4.34 และ 4.31 ตามลำดับ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท้านรู้สึกท้อแท้กับการทำงานและมีความรู้สึกไม่อยากทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ด้านเวลาที่ให้กับงาน พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อการทำงานถึงจะเหนื่อยสักเพียงใดท่านคิดว่าคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไปเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อการเจ็บป่วยเล็กๆ น้อยๆ ไม่สามารถทำให้ท่านขาดงานหรือลางานได้ ข้อท่านคิดว่าการมาทำงานสายหรือกลับบ้านเร็วไม่ใช่เรื่องสำคัญ ข้อขณะทำงานท่านไม่สนใจเวลาที่ผ่านไปว่านานเท่าใดและข้อในวันหยุดของท่านท่านจะมาทำงานให้เสร็จแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลใดๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.01 4.00 และ 3.37 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีส่วนร่วมช่วยงานสำเร็จ ข้อท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ข้อเมื่อมีงานหรือหน้าที่ใหม่เกิดขึ้นท่านอาสารับทำงานใหม่เสมอและข้อท่านอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.12 4.04 และ 3.98 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4.13 ตามลำดับ

ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรแห่งนี้ ข้อท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ 4.40 ตามลำดับ และพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่านด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านทำทุกอย่างโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ ข้อท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างสุดความสามารถ ข้อท่านชี้แจง แก้ไข ข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสียหายและข้อแม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.17 4.16 และ 4.10 ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อท่านมีความสุขในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ข้อท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปและข้อท่านคิดว่างานที่นี่ดีกว่าที่อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.13 และ 4.13 ตามลำดับ

**ตอนที่ 5** ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ ด้านเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

4.25 และ 4.24 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ 4.06 ตามลำดับ

ด้านคุณภาพงาน พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ ได้แก่ ข้อคุณภาพงานของท่านมีความถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย ข้อท่านได้มีการสรุปผลจัดทำรายงานเพื่อประเมินคุณภาพงานของท่านเป็นประจำและข้องานที่ท่านทำเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 4.31 และ 4.30 ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ ได้แก่ ข้อท่านสามารถทำงานได้ปริมาณเท่าเดิมแม้จำนวนในทีมทำงานของท่านจะน้อยลงก็ตาม ข้อปริมาณงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ข้อปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งานและข้อในแต่ละวันท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.07 4.05 และ 4.03 ตามลำดับ

ด้านเวลา พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อในแต่ละวันท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีเสมอ ข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้เสร็จทันที่กำหนดและข้อท่านได้มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 4.23 และ 4.21 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านมักจะทำงานเสร็จก่อนเวลากำหนดเสมอ ข้อระยะเวลาที่กำหนดมีความเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ 4.10 ตามลำดับ

ด้านวิธีการ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านได้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม ข้อท่านสามารถวางแผนเพื่อกำหนดกรอบในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและข้อท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 3.29 และ 3.25 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านมี

ความสามารถในการลดการซ้ำซ้อนของวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีความสะดวกยิ่งขึ้น ข้อ  
 ทานมีการใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีใครใช้มาก่อนแต่ทำให้ลดระยะเวลาทำงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ย  
 เท่ากับ 4.16 และ 4.14 ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่าย พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมี  
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเอกชน  
 ในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายให้กับ  
 บริษัทด้วยการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ข้อท่านสามารถ  
 สร้างสรรค์คิดแผนการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท ข้อท่านสามารถวาง  
 แผนการควบคุมค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างเหมาะสม ข้อท่านสามารถจัดสรรค่าใช้จ่ายของ  
 บริษัทในการอบรมพัฒนาทักษะความรู้ในการทำงานของท่านได้อย่างเหมาะสม และข้อท่าน  
 สามารถวางแผนค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยในการทำงานอย่างเหมาะสม โดยมี  
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.13 4.12 และ 4.12 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้  
 เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต  
 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ  
 องค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า

พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
 เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง  
 กับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ  
 องค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า

พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
 เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการ  
 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference  
 (LSD โดยพนักงานเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงาน

เอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี และ พนักงานเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-50 ปี

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า

พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า

พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 โดยพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า

พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.1** พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า

พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 2.2** พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำ  
การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference  
(LSD) โดยพนักงานเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่าพนักงานเอกชนที่  
มีอายุ 31-40 ปี

**สมมติฐานที่ 2.3** พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำ  
การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 โดยพนักงานเอกชนที่มี  
สถานภาพโสด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วย

**สมมติฐานที่ 2.4** พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันในด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3  
โดยพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
มากกว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

**สมมติฐานที่ 2.5** พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 3** การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

การพัฒนาองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 4** การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

การพัฒนาองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 5** การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 6** การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

การมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**สมมติฐานที่ 7** ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

### 1. ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1 เพศ พนักงานเอกชนที่มีเพศ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่าพนักงานเอกชนที่มีเพศ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งโดยธรรมชาติได้จำแนกปัจจัยทางเพศออกเป็นสองกลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ ผู้หญิง (Female) และผู้ชาย (Male) ก็มีความแตกต่างกันด้านกายภาพ ความถนัด อารมณ์ สภาวะทางจิตใจ และการตัดสินใจ ซึ่งจะนำพาความคิด ทักษะคิรสนิยม ที่แตกต่างกันออกไป และไม่มีผลแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงานทักษะในการคิดวิเคราะห์แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขันแรงจูงใจการปรับตัวทางสังคมความสามารถในการเรียนรู้ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ แตกต่างกัน จะมีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การต่างกัน เนื่องจากพนักงาน ฝ่ายรายการ และ ฝ่ายขาย บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยปกติด้านพฤติกรรมเพศหญิงเป็นเพศที่ละเอียดอ่อน ทั้งด้านความรู้สึก และความผูกพัน ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่เมื่อเพศหญิงอยู่ที่ไหนมักจะยึดติดและผูกพันดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่เพศหญิงจะมีความผูกพันมากกว่าเพศชาย และ ในด้านการทำงาน เพศหญิงและเพศชาย ส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน แต่เพศหญิงอาจจะมีใจในงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย หรือในทางกลับกัน พนักงานเพศชายอาจจะมีความถนัดในงานที่ปฏิบัติในแต่ละฝ่ายมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง จึงส่งผลให้พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การต่างกัน และงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา The Factors Affecting Performance Efficiency among Employees in Machine Installed Production Line,



Songkhla Province พบว่าผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ พนักงานเอกชนที่มีอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การ และประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ ทำการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ จากการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า

พนักงานเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี และ พนักงานเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรมากกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-50 ปี ในส่วนของประสิทธิภาพการทำงาน พนักงาน เอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี ซึ่ง อธิบายได้ว่าตัวแปรด้านอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมี ความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่ กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งการทำงานใน องค์กรของ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะ ได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจ หน้าที่หรือสิ่งที่ได้ อุทิศในรูปของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมมี ความผูกพันต่อองค์กรและมีประสิทธิภาพการทำงาน ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรโดยภาพรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน โดยพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ที่มีอายุ ระหว่าง 31 - 60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กรมากกว่าพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ที่มีอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้าน ปริมาณงานโดย เฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี ส่วนในด้านคุณภาพ พบว่า พนักงานที่

มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ 36-48 ปี และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดย เฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ 36-48 ปี

1.3 สถานภาพ พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่าพนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน แต่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยพนักงานเอกชนที่มีสถานภาพโสด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก๋ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรม เจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากใน การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และงานวิจัย ของ นพดล บันเทิงธุรกิจ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่ายกรุงเทพ) พบว่า พนักงานของบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่ายกรุงเทพ) พนักงานของบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่ายกรุงเทพ) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวม ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมและด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี และมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง การทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ว่า 1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่ายกรุงเทพ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ระดับการศึกษา พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านระดับการศึกษา จากการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า เนื่องจากระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิด การตัดสินใจ การเรียนรู้ในการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา ซึ่งพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูง มักมีโอกาสในการเลือกตำแหน่งงานและบริษัทที่มีความหลากหลายมากกว่าพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีระดับปวส./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานและสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และงานวิจัย ของ ปวีณา เปรมฤทัย (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย

ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การได้มีมาตรฐานการกำหนดฐานเงินเดือน สวัสดิการ และตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ซึ่งพนักงานจะต้องมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปนโยบายที่องค์การได้กำหนดไว้

## 2. การพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความเข้าใจการพัฒนาองค์การ ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และนำมาใช้จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ และมีประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร แก้วเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งกรณีศึกษากลุ่มงานบริการ Share Services พบว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมองค์การในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากขึ้น พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นด้วย รวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงการทำงาน การที่ผู้บริหารหรือพนักงานในบริษัทให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและผูกพันกับการทำงานยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วนโยบายการสนับสนุนพนักงานให้ได้ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ นำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการทำงานได้ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ชุ่มอภัย (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของ ธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย พบว่า 1) การพัฒนาองค์การด้านที่ปรึกษามีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม ด้านความยืดหยุ่นในการดำเนินงานและด้านนวัตกรรมการดำเนินงาน 2) การพัฒนาองค์การ ด้านการวิเคราะห์ปัญหา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมและด้านความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน 3) การพัฒนาองค์การด้านการวางแผนติดตาม ความก้าวหน้าและการพัฒนาองค์การ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม

และด้านความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน 4) การพัฒนาองค์การด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า 5) การพัฒนาองค์การด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมและด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า และ 6) การพัฒนาองค์การด้านการยอมรับปัญหา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า

### 3.การมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการนำแนวคิดการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านเวลาที่ให้กับงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน มาใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้นก็มีความผูกพันต่อบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการจัดการความรู้การมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารได้รับอิทธิพลทางตรงจากจากตัวแปรการมีส่วนร่วม 0.22 และยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการมีส่วนร่วม 0.10 ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจาก หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกขององค์การในฐานะที่เป็นทรัพยากรสำคัญและควรค่าแก่การดูแลรักษา และเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการองค์การ โดยเน้นเป้าหมายของการมีพันธะสัญญาร่วมกัน การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

และผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำมาสู่ประสิทธิภาพการบริหาร

#### 4. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการนำแนวคิดการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มาใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัศวีภรณ์ วสุสิริกุล (2560) ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าวิศวกรยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ กัญศิมา ศรีสุริยงค์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ Organizational commitment affecting work efficiency of staff working at Khaoyai national park พบว่า เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมกับองค์กรตามลำดับ เนื่องจาก อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่เป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีความมั่นคง เจ้าหน้าที่จึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรและได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ รวมไปถึงการทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจเพราะงานส่วนใหญ่ของอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ต้องใช้เวลาทั้งความรู้ความสามารถและความเสียสละในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชาและองค์การ ดังนี้

1.บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรให้การส่งเสริมกลุ่มพนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การ โดยการสนับสนุนและดำเนินกิจกรรมต่างๆในองค์การให้พนักงานกลุ่มนี้มีความเชื่อการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันที่มีต่อองค์การมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการศึกษา พบว่า พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขต โดยพนักงานเอกชนเพศชายมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง พนักงานเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี และ พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-50 ปี พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

2.บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรให้การสนับสนุนกลุ่มพนักงานเอกชนที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ในเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานกลุ่มนี้ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง มีการสรุปผลจัดทำรายงานเพื่อประเมินคุณภาพงานของเป็นประจำ กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย วางแผนและบริหารเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด สามารถลดการซ้ำซ้อนของวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีความสะดวกยิ่งขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการศึกษา พบว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยพนักงานเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปีพนักงานเอกชนที่มีสถานภาพโสด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วย และพนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

3.บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรมีการพัฒนาองค์การ ใน 1.ด้านกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ มีการวางแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจของ องค์การ มีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน 2.ด้าน โครงสร้างองค์การ มีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่คล่องตัว มีการ มอบหมายหน้าที่ตามตำแหน่งอย่างชัดเจนตามคำอธิบายงาน ความสัมพันธ์ของแต่ละสายงาน เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีผู้บังคับบัญชาในสายงานบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นให้คำแนะนำและ ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด 3.ด้านเทคโนโลยี ควรมีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาช่วย วางแผนในการปฏิบัติงาน มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ อย่างเหมาะสม นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว สามารถช่วยในการตัดสินใจและลดขั้นตอนการทำงานได้ 4.ด้านบุคลากร ควร สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่พร้อมการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง มีการ แลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด ให้โอกาสแสดงความคิด เห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปรับปรุงองค์การการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ยุติธรรม จะทำให้พนักงานบริษัทเอกชนมีความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มขึ้น เนื่องจากการศึกษา พบว่า การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปาน กลาง และมีทิศทางเดียวกัน

4.บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมในงาน ด้าน ความเชื่อในคุณค่าของงาน การกระตือรือร้นในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนการทำงานนอกเหนือ ความรับผิดชอบที่มีอยู่ ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เพื่อให้งาน บรรลุผลสำเร็จ ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย พยายามปรับปรุงการทำงาน ให้ดีขึ้นตลอดเวลา ทুমเทและเสียสละให้กับงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความปรารถนา ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ ทুমเทให้กับการทำงานเป็นเป้าหมาย หนึ่งของการดำรงชีวิต มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน อาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่เสมอ มีส่วน ร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เนื่องจากการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมี ทิศทางเดียวกัน

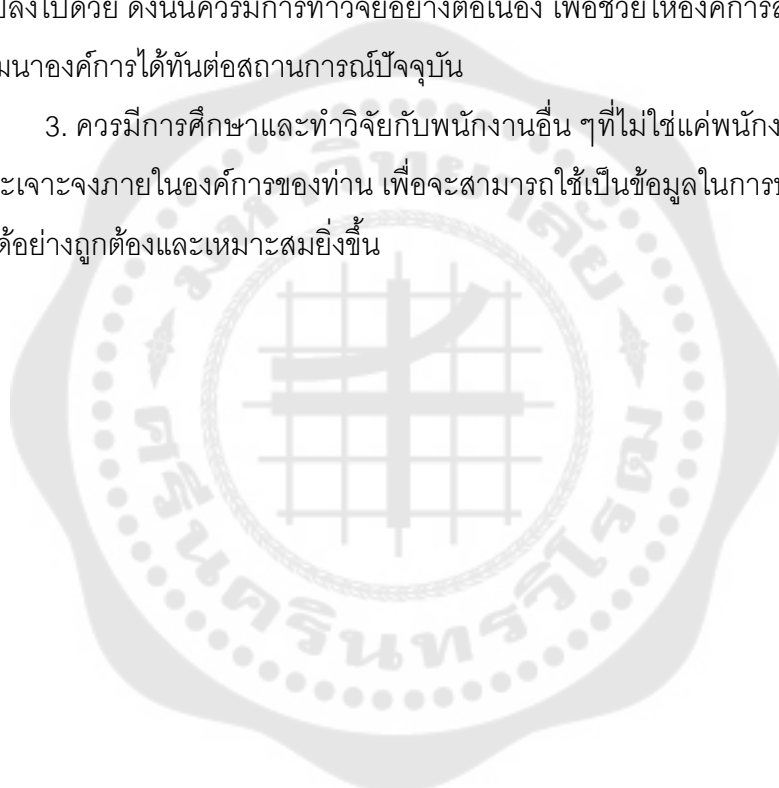


### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น แรงจูงใจ ความเครียด วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ค่านิยมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อองค์การจะสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ความคิดเห็นในด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไปกาลเวลา ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นควรมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้องค์การสามารถหาแนวทางในการพัฒนาองค์การได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

3. ควรมีการศึกษาและทำวิจัยกับพนักงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่แค่พนักงานเอกชน เพิ่มเติม หรือเฉพาะเจาะจงภายในองค์การของท่าน เพื่อจะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- Griffin, R. W. (1999). *Management*. Boston MA: Houghton Mifflin Company.
- Harrington, H. (1996). *High performance benchmarking-20 steps to success*. New York: McGraw-Hill.
- Hartung, J. (2001). *Testing for Homogeneity in Combining of two-armed with normally distributes responses*. 12(63): Sankhya The Indian Journal of statistic.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Management (9th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Lodahl, T. M., และ Kejner, M. (1965). *The definition and measurement of job involvement: Journal of Applied Psychology*.
- Mowday, R. T., Porter, L. W, , และ Steers, R. W. (1982). *Employee - Organizational Linkage : The sychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- เชาวนี เพชรระบูรณิน. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรศูนย์ประสานงาน 4 ในการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- เสน่ห์ จั๊ยโต. (2551). องค์การสมัยใหม่. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กรัณท์รักษ์ เต็มวิทย์ขจร. (2553). คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กัญศิมา ศรีสุริยงค์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดีโอ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัลยาณี บุรานนท์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ ของฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพฯ.
- การันยภาส ลือวิมล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสาร การมีส่วนร่วมใน การทำงานและพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.
- ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ขวัญฤทัย อรุณทัย. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพระบบสารสนเทศกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่ง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จรรยา ลาดคำกรุง. (2559). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : กรณีอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จักรกริช วุฒิกาญจน์. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพฯ.
- จินดา รัตน์จะจำเริญ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร.

- (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จินตนา บุญบงการ. (2552). สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ วี.พี.ริ้นท์ 1991.
- จรีนทร์ สุณิทยสกุล. (2552). บทบาทของผู้ตรวจสอบภายในกับประสิทธิภาพในการให้บริการของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ฉลองศรี พิมพ์สมพงษ์. (2548). การวางแผนและการพัฒนาตลาดท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์, และ ณรงค์ เทียนสงค์. (2521). ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตรการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐชาติ อินทจักร์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของ บริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นพดล บันเทิงธุรกิจ. (2549). ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คอนกรีต จำกัด (ศูนย์จำหน่ายกรุงเทพ). (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นภาพร ผิวอ่อน. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงวัฒนธรรม. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นริศรา ครันเล็ก. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัททีโอ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นวินดา อัครพรพรณราย. (2549). กลยุทธ์การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.

- นิตยา บ้านโก้. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: ภาพการพิมพ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). องค์การและการจัดการ. สำนักพิมพ์: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ปรียาพร พาสนาวุฒิพงส์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ปวีณา เปรมฤทัย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปาริฉัตร แก้วเจริญ. (2555). วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งกรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Services. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2558). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. In. กรุงเทพฯ: วารสารวิจัย มสค สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- พัศวีภรณ์ วสุสิริกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดีจังหวัดปทุมธานี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, และ คณะ. ( 2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภัทรวดี ชวนบุญ. (2555). การพัฒนาศักยภาพองค์กรเพื่อความเป็นเลิศของเทศบาลนครอ้อมน้อย จ.สมุทรสาคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รณฤทธิ์ สีฉมณังสุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

- กลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ระวีวรรณ ศรีศิต. (2558). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตาม  
มาตรฐานการศึกษาศุนย์การศึกษาพิเศษ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- รัฐพล ศรีธรรมมา, และ อาจารย์เกวณิน ศิลพิพัฒน์. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนและ  
ประสิทธิภาพการจัดการขยะของเทศบาล ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี.  
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน  
กรุงเทพฯ.
- ลลิตา บัวหลวง. (2552). ผลของกิจกรรม 5 ส ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท  
โมเดิร์นฟาร์มกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล. (2548). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัทอีสต์  
เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2556). การพัฒนาองค์การ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ใน  
พระบรมราชูปถัมภ์.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอด  
แคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเน  
ชั่น, กรุงเทพฯ.
- วิริยสุดา วรรณรังษี. (2550). ความพร้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการพัฒนาองค์กร : ศึกษา  
เฉพาะกรณี บริษัท นครไชยศรีอุตสาหกรรม จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). สถิติที่ใช้ในการวิจัย กรุงเทพฯ: กองการวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ.
- วินัย ชุมภักย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของ  
ธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และ คณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท ที

ระพีลัมและไซเท็ก จำกัด.

สมยศ แย้มเผื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซียเน มาริน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอริลี ยูเคเกอร์ จำกัด (มหาชน). (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สายหยุด ใจสำราญ, และ สุภาพร พิศาลบุตร. (2548). การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุชา จันทร์อม. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุนันทา เลานันทน์. (2550). การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุระพร เจริญงามทรัพย์. (2559). การพัฒนาองค์กรและคุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูชลบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.

สุวสา ชัยสุรัตน์. (2537). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.

อรพิน ตราโต. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถในการเผชิญภาระ ฟื้นฝ่าอุปสรรคกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อรุณ รักธรรม. (2524). การพัฒนาองค์กร : การสร้างและพัฒนาการการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อรุณ รักธรรม. (2532). การพัฒนาองค์กร : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อ้อมใจ สุขใจ. (2556). การพัฒนาองค์กรตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกรณีศึกษา: กรมพลศึกษา (ปริญญาโทปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม  
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (ปริญญาโทปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

อิทธิพล ดีพร้อม. (2554). รูปแบบในการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา  
พนักงานองค์การภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.









ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



### แบบสอบถาม

การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและ  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อ การประกอบอาชีพ ของท่าน และนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- 21 - 30 ปี
- 31 - 40 ปี
- 41 - 50 ปี
- 51 - 60 ปี

3. สถานภาพ

- โสด
- สมรส/อยู่ด้วยกัน
- หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
- สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 15,001 - 25,000 บาท
- 25,001 - 35,000 บาท
- 35,001 - 45,000 บาท
- 45,001 บาท ขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุ

ความคิดเห็นด้านการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์</b>					
1. องค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์กร					
2. มีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ					
3. แผนยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าทันสถานการณ์					
4. กลยุทธ์มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน					
<b>ด้านโครงสร้างองค์กร</b>					
1. มีการแบ่งสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่คล่องตัว					
2. มีการมอบหมายหน้าที่ตามตำแหน่งอย่างชัดเจนตามคำอธิบายงาน (Job Description)					

การพัฒนาองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
3. ความสัมพันธ์ของแต่ละสายงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
4. มีผู้บังคับบัญชาในสายงานบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด					
<b>ด้านเทคโนโลยี</b>					
1. มีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาช่วยวางแผนในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
3. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพถูกต้อง และรวดเร็ว					
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาเป็นระบบ สามารถช่วยในการตัดสินใจและลดขั้นตอนการทำงานได้					

การพัฒนาองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ด้านบุคลากร</b>					
1. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ พร้อมการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง					
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ พัฒนาทักษะความสามารถของ บุคลากรอยู่ตลอดเวลา					
3. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไป ปรับปรุงองค์กร					
4. องค์กรของท่านมีสวัสดิการ และการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ยุติธรรม					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุ

ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ความเชื่อในคุณค่าของงาน</b>					
1. ท่านกระตือรือร้นในการทำงานเพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต					
2. ท่านหลีกเลี่ยงการทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบที่มีอยู่					
3. ท่านให้ความสำคัญเรื่องการทำงานเสมือนเรื่องอื่นๆ ในชีวิต เช่น เรื่องครอบครัว สุขภาพ					
4. การทำงานทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า					
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อองค์กร					
<b>ความรับผิดชอบต่องาน</b>					
1. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
2. ท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย					



การมีส่วนร่วมในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
3.เมื่อท่านทำงานไม่ประสบ ผลสำเร็จท่านจะรู้สึกท้อแท้และ ไม่อยากทำงานนั้นอีก					
4. ท่านพยายามปรับปรุงการ ทำงานของท่านให้ดีขึ้น ตลอดเวลา					
5. เมื่อการทำงานของท่านมี ข้อผิดพลาดท่านพยายามหา แนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาอย่าง เต็มความสามารถ					
<b>ความทุ่มเทและเสียสละ ให้กับงาน</b>					
1. ท่านรู้สึกท้อแท้กับการทำงาน และมีความรู้สึกไม่อยากทำงาน					
2. การทำงานอย่างเต็ม ความสามารถทำให้มีผลต่อ ความรู้สึกส่วนตัวของท่าน เช่น ความสุขความพึงพอใจ					
3. ท่านมีความปรารถนาที่จะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ องค์กรประสบผลสำเร็จ					
4. การทุ่มเทให้กับการทำงาน เป็นเป้าหมายหนึ่งของการ ดำรงชีวิตของท่าน					

การมีส่วนร่วมในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>เวลาที่ให้กับงาน</b>					
1. การทำงานถึงจะเหนื่อยสัก เพียงใดท่านคิดว่าคุ้มค่างกับเวลา ที่เสียไปเสมอ					
2. ท่านคิดว่าการมาทำงานสาย หรือกลับบ้านเร็วไม่ใช่เรื่อง สำคัญ					
3. การเจ็บป่วยเล็กๆ น้อยๆ ไม่ สามารถทำให้ท่านขาดงานหรือ ลางานได้					
4. ในวันหยุดของท่านท่านจะมา ทำงานให้เสร็จแม้ไม่ได้รับ ค่าตอบแทนหรือรางวัลใดๆ					
5. ขณะทำงานท่านไม่สนใจเวลา ที่ผ่านไปว่านานเท่าใด					
<b>การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน</b>					
1. ท่านอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมใน การทำงานอยู่เสมอ					
2. เมื่อมีงานหรือหน้าที่ใหม่ เกิดขึ้นท่านอาสารับทำงานใหม่ เสมอ					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอ แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ขึ้น					

การมีส่วนร่วมในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
4. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยงานสำเร็จ					



**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุ

ความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ความเชื่อการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร</b>					
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรแห่ง นี้					
2. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติ ตามนโยบายทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร					
3. ท่านคิดว่าปัญหาของ องค์กรคือปัญหาของท่าน ด้วย					
<b>ความตั้งใจและพร้อมที่จะ ใช้ความพยายามที่มีอยู่ เพื่อองค์กร</b>					
1. ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับ มอบหมายมาอย่างสุด ความสามารถ					
2. แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่ เพื่อผลประโยชน์ของ องค์กร ท่านจะยื่นมือเข้า ช่วยเหลือ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
3. ท่านทำทุกอย่างโดย คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุด ที่องค์กรจะได้รับ					
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงาน ล่วงเวลาหากงานยังไม่ สำเร็จ					
5. ท่านที่แจ่ม ใสใจ กล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่น กล่าวถึงองค์กรของท่าน ในทางเสียหาย					
<b>ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร</b>					
1. ท่านมีความสุขในการ ทำงานกับองค์กรแห่งนี้					
2. ท่านตั้งใจจะทำงานกับ องค์กรนี้ตลอดไป					
3. ท่านคิดว่างานที่นี่ดีกว่าที่ อื่น					

**ส่วนที่ 5** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ โปรดระบุ

ความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ด้านคุณภาพงาน</b>					
1. คุณภาพงานของท่านมีความถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านได้มีการสรุปผล จัดทำรายงานเพื่อประเมิน คุณภาพงานของท่านเป็น ประจำ					
3. งานที่ท่านทำเสร็จเกิด จากการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่าและประหยัด					
<b>ด้านปริมาณงาน</b>					
1. ในแต่ละวันท่านสามารถ ทำงานได้ปริมาณมาก					
2. ปริมาณงานในปัจจุบันมี ความเพียงพอกับเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน					
3. ปริมาณงานในปัจจุบันมี ความเหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน					

ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
4. ท่านสามารถทำงานได้ ปริมาณเท่าเดิมแม้จำนวน ในทีมทำงานของท่านจะ น้อยลงก็ตาม					
<b>ด้านเวลา</b>					
1. ระยะเวลาที่กำหนดมี ความเหมาะสมกับคุณภาพ และปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย					
2. ท่านได้มีการวางแผนและ บริหารเวลาเพื่อทำงานให้ เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
3. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละ เวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้ เสร็จทันที่กำหนด					
4. ท่านมักจะทำงานเสร็จ ก่อนเวลากำหนดเสมอ					
5. ในแต่ละวันท่านใช้เวลา ในการทำงานอย่างคุ้มค่า เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีเสมอ					
<b>ด้านวิธีการ</b>					
1. ท่านได้ใช้อุปกรณ์และ เครื่องมือในการทำงานอย่าง ถูกต้องและเหมาะสม					

ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
2. ท่านสามารถวางแผนเพื่อ กำหนดกรอบในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม					
3. ท่านสามารถใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วย ในการทำงาน					
4. ท่านมีการใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีใครใช้มาก่อนแต่ ทำให้ลดระยะเวลาทำงาน ได้					
5. ท่านมีความสามารถในการ ลดการซ้ำซ้อนของ วิธีการทำงานเพื่อให้การ ทำงานมีความสะดวกยิ่งขึ้น					
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
1. ท่านสามารถวางแผนการ ควบคุมค่าใช้จ่ายในการ ทำงานอย่างเหมาะสม					
2. ท่านสามารถจัดสรร ค่าใช้จ่ายของบริษัทในการ อบรมพัฒนาทักษะความรู้ ในการทำงานของท่านได้ อย่างเหมาะสม					



ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
3. ท่านสามารถวางแผน ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อ อุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยใน การทำงานอย่างเหมาะสม					
4. ท่านสามารถสร้างสรรค์ คิดแผนการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับ บริษัท					
5. ท่านสามารถลด ค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทด้วย การนำสิ่งของที่ไม่ใช้แล้วนำ กลับมาใช้ใหม่					



ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ. ดร.กุลเชษฐ์ มงคล	อาจารย์ประจำคณะ บริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์	อาจารย์ประจำคณะ บริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุธาริณี วงศ์ใหญ่
วัน เดือน ปี เกิด	16 ธันวาคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2554 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2563 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมู่บ้านศุภภักดิ์วิลล์
ที่อยู่ปัจจุบัน	ถนนกรุงเทพ-ปทุมธานี ตำบลบางเต็อ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

