

การบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์
และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

Organization Administration Influencing Personnel Participation of The National
Broadcasting and Telecommunication Commission (NBTC)

พีระพงษ์ วรภักดิ์ธีระกุล

Peerapong Woraphatthirakul

คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Faculty of Business Administration and Public Administration, Western University, Thailand

E-mail: salangsing2530@gmail.com

Received January 25, 2022; Revised August 13, 2022; Accepted August 16, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร 2) เปรียบเทียบการบริหารองค์การ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์การบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน โดยใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารองค์การด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$) = 3.61 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$) = 3.64 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

2. การเปรียบเทียบการบริหารองค์การ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ความสัมพันธ์การบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร พบว่าการบริหารองค์การในด้านลักษณะของหน่วยงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .943$) และความสัมพันธ์ของบุคลากรในด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .733^{**}$) โดยผลการศึกษา

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

คำสำคัญ: การบริหารองค์การ; การมีส่วนร่วมของบุคลากร; สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

Abstract

The objectives of this research were to 1) study organization administration influencing personnel participation of the NBTC 2) compare organization administration and personnel participation, and 3) study the relationship of organization administration influencing personnel participation. This research was quantitative research. The sample consisted of 170 people using Krejcie and Morgan's formula. The data collection tool was a questionnaire. The statistics in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, One-Way ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The finding indicated that:

1. Organization administration in terms of employee characteristics in the department had the highest average ($\bar{X}$) = 3.61. The opinion level was at the agreed level. The participation of personnel in terms of participation in the performance audit had the highest average ($\bar{X}$) = 3.64. The opinion level was at the agreed level.

2. Comparison of organization administration and personnel participation classified by personal data, overall, there was no difference except for education level and monthly income, the difference was statistically significant at the .05 level.

3. The relationship of organization administration influencing personnel participation, it was found that organization administration in terms of organizational characteristics was at a high level ($r = .943$), and personnel in terms of planning was at a high level ($r = .733^{**}$). The results of organization administration that had a direct influence on personnel participation showed that ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$), respectively.

Keywords: Organization Administration; Personnel Participation; The National Broadcasting and Telecommunication Commission (NBTC)

บทนำ

ปัจจุบันผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ท่าทาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลาต้องเผชิญกับการแข่งขันต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับการศึกษาของจิระศักดิ์ จิยะจันทร์ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า การบริหารองค์การด้านลักษณะของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์แรงจูงใจด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง พร้อมทั้งจิรัชญา ศุขโกคา (2561) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และส่งผลในทางบวกต่อการกำหนดนโยบาย สวัสดิการแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของพรพรพิชชา เถลิงพล (2563) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพของกลุ่มแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยลักษณะงานบริหารจึงไม่แน่นอน พร้อมทั้งพิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อภาวะที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปตามระบบที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับวรรณภา ลือกิตินันท์ (2560) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้วยความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานให้กับองค์กร รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นการช่วยธำรงรักษาพนักงาน เพื่อนำจุดแข็งขององค์การมาผลักดันการพัฒนาให้มีกลไกการควบคุมทิศทางตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของพัลลภสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล (2562) พบว่าแรงจูงใจในด้านลักษณะของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร) ดังนั้นการพัฒนาองค์การมิได้หมายถึงการพัฒนาแต่เฉพาะองค์การที่มีปัญหาเท่านั้น หากแต่องค์กรที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้วก็ควรได้รับพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น (ศิริจันทร์หา เชียงฟุ้ง, 2561)

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กรบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ (วรชัย สิงหฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560)

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสังคมสู่การปฏิบัติอย่างมีผลสัมฤทธิ์ โดยต้องควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ซึ่งทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)” เพื่อเป็นการศึกษาถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ให้ดียิ่งขึ้นมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานและจะเป็นผลดีต่อองค์การทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารองค์การ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

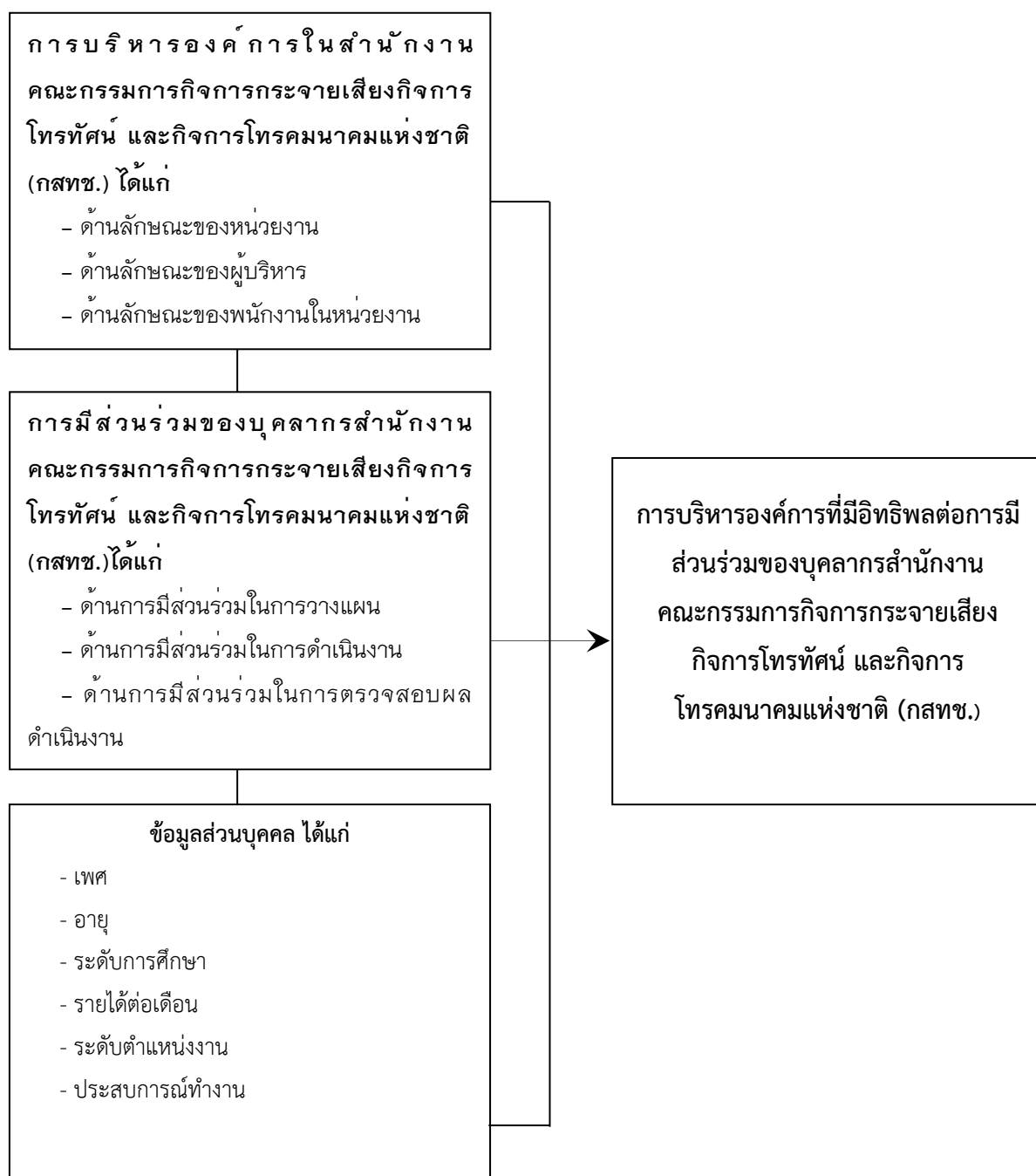
สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานโดยดังต่อไปนี้

1. บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์การ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)
3. ปัจจัยด้านการบริหารองค์การมีอิทธิพลทางตรงร่วมกันต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถเขียนเป็นระบบได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลจากประชากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ภาค 1. โดยมีจำนวน 300 คน (ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ภาค 1, 2563) กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากการคำนวณหาค่ากลุ่ม ตัวอย่างที่เหมาะสมนั้นใช้สูตรการคำนวณกรณีการศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) (ศิริพงศ์ พงษ์พิพันธุ์, 2551) ยอมรับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน โดยผู้วิจัยขอเพิ่มเป็น 170 คน เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับตามลำดับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยวิธีวัดความสอดคล้องภายในของข้อคำถามจากแบบสอบถาม 30 ชุด ได้ค่า α - Coefficient เท่ากับ 0.850 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 170 ฉบับแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1)สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ(2) สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที่ (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) พร้อมทั้งวิเคราะห์เชิงซ้อนด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณตามลำดับ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 17 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 ส่วนใหญ่มีอายุ 25- 34 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นบุคลากร 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และส่วนใหญ่มิ่ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ซึ่งประกอบไปด้วยการบริหารองค์การ ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของหน่วยงาน 2) ด้านลักษณะของผู้บริหารและ 3) ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 3) การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน โดยสรุปผลการศึกษาดังนี้

2.1) การบริหารองค์การของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) พบว่าด้านลักษณะของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาด้านลักษณะของผู้บริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$) และด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

2.2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาด้านด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) และด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารองค์การ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) โดยนำเสนอตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารองค์การ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

N = 170

การบริหารองค์การ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระดับตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ทำงาน
ด้านลักษณะของหน่วยงาน	.015*	.723	.017*	.035*	.177	.026
ด้านลักษณะของผู้บริหาร	.006*	.392	.351	.512	.248	.096
ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน	.742	.647	.254	.016*	.168	.110
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	.320	.236	.383	.213	.203	.731
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	.076	.141	.341	.591	.201	.092
ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน	.019*	.156	.198	.813	.309	.110

*P<0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปว่า 1)การบริหารองค์การในด้านลักษณะของหน่วยงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน และด้านลักษณะของผู้บริหาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องเพศ และด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องรายได้ต่อเดือน 2)การมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์การบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) โดยนำเสนอตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร

การบริหารองค์การ	ด้านลักษณะของ หน่วยงาน (Y_1)	ด้านลักษณะ ของผู้บริหาร (Y_2)	ด้านลักษณะของ พนักงานใน หน่วยงาน (Y_3)	รวม (Y_{tot})
การมีส่วนร่วมของบุคลากร				
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (X_1)	1	.406**	.500**	.943 **
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_2)	.409**	1	.380**	.543 **
ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ผลดำเนินงาน (X_3)	.489**	.384**	1	.785 **
รวม (X_{tot})	.733**	.492 **	.368 **	1
ร้อยละรวมความสัมพันธ์	30%	20%	30%	34%

* $P < 0.01$; ร้อยละรวมความสัมพันธ์ = $(r^2) \times 100\%$

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์การของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ประกอบด้วย ด้านลักษณะของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ($r = .943$) รองลงมาด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .785$) และด้านลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อย ($r = .543^{**}$) ส่วนในเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ($r = .733^{**}$) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($r = .492^{**}$) และด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน ($r = .368^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่า การบริหารองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของ

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายความสัมพันธ์การบริหารองค์การ

โมเดล วิเคราะห์	การบริหารองค์การ	สัมประสิทธิ์		R ²	R ² _{adj}	Sr ²	R ² Change
		ถดถอย					
		(Coefficient)					
		B	β				
โมเดล 1	1. ลักษณะของหน่วยงาน	0.74	0.70	0.78	0.78	0.27	0.68
	2. ลักษณะของผู้บริหาร	0.25	0.24	0.83	0.83	0.26	0.05
	3. ลักษณะของพนักงานใน หน่วยงาน	0.12	0.10	0.84	0.83	0.25	0.02

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

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายการบริหารองค์การของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ($R^2 = 0.84$, $R^2_{Adjusted} = 0.83$, $Sr^2 = 3.34$, $F = 23.52$, $p < 0.001$) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่

1. ด้านลักษณะของหน่วยงาน สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.78$, $R^2_{Adjusted} = 0.78$; $B = 0.70$, $95\%CI = 37.6-39.2$, $\beta = 0.70$, $p < 0.001$)

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

3. ด้านลักษณะของพนักงานในหน่วยงาน สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.84$, $R^2_{Adjusted} = 0.83$, $R^2_{changed} = 0.01$; $B = 0.12$, $95\%CI = 29.3-30.7$, $\beta = 0.10$, $p < 0.001$)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยวิเคราะห์อำนาจการทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากร

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

($R^2 = 0.807$, $R^2_{adjusted} = 0.651$, $F = 465.3$, $p < 0.001$)

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ($R^2 = 0.807$, $R^2_{\text{adjusted}} = 0.651$, $F = 465.3$, $p < 0.001$) ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนายได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.735$, $R^2_{\text{Adjusted}} = 0.540$, $B = 0.404$, $95\%CI = 0.325-0.487$, $\beta = 0.462$, $p < 0.001$)
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.760$, $R^2_{\text{Adjusted}} = 0.578$, $R^2_{\text{changed}} = 0.038$; $B = 2.623$, $95\%CI = 1.653-3.594$, $\beta = 0.193$, $p < 0.001$)
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงานสามารถทำนายโมเดลที่ดีที่สุด ($R^2 = 0.771$, $R^2_{\text{Adjusted}} = 0.594$, $R^2_{\text{changed}} = 0.016$; $B = 0.520$, $95\%CI = 0.352-0.687$, $\beta = 0.293$, $p < 0.000$)

อภิปรายผลการวิจัย

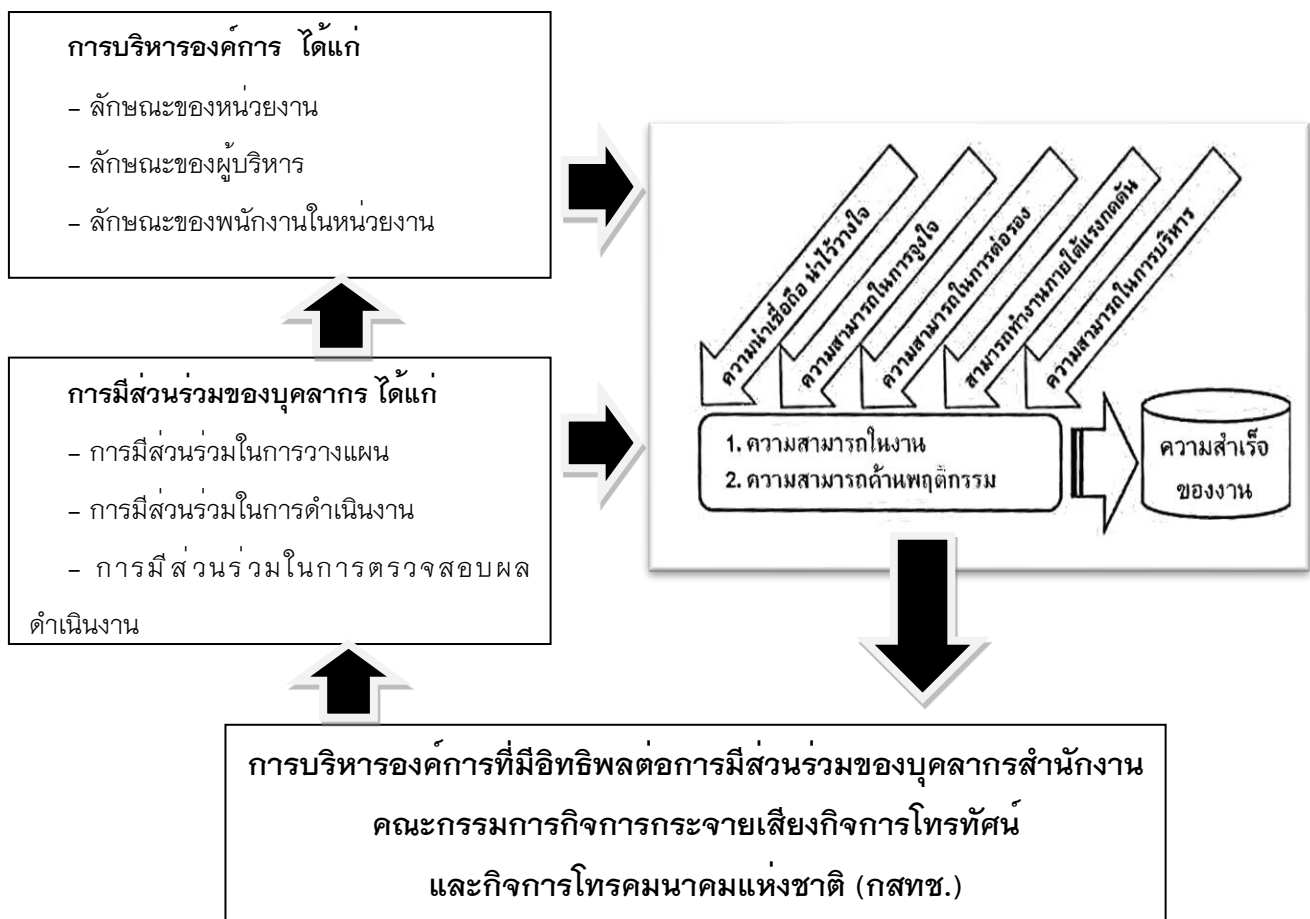
ผลการวิจัยประเด็นที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) โดยสรุปว่าการบริหารองค์การในด้านลักษณะของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$) ทั้งนี้มีผลมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) จะสำเร็จลงได้จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การนั้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13. (กรุงเทพมหานคร) พบว่า ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน การจัดการองค์การ และลักษณะของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากร พร้อมทั้งผลงานวิจัยของฉัตรรัตน์ พิมพ์ภากรณ์ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการความสุขในการทำงานขององค์การ: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเป็นแรงจูงใจสำคัญของพนักงาน ซึ่งการสนับสนุนจากองค์การนับว่ามีส่วนสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยองค์การควรนำแนวทางการสร้างสุขในการทำงานมาจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์การตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของพิชญา แก้วสระแสน และไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อภาวะที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปตามระบบที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัย

ของกนกวรรณ เต็มโคกีนกุล (2560) ผลวิจัยพบว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารตามลำดับ

ผลการวิจัยประเด็นที่ 2 การบริหารองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช. พบว่ามีผลมาจากการมีส่วนร่วมจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้นและความสมัครใจซึ่งจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด จากผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายการบริหารองค์การ ($R^2=0.84$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$) และผลการวิเคราะห์พหุเชิงซ้อนพบว่าตัวแปรซึ่งเป็นปัจจัยศึกษาสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($R^2= 0.80.7$, $R^2_{adjusted}= 0.651$, $F=465.3$, $p< 0.001$) โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของของวรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560). พบว่า การบริหารองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งการสนับสนุนจากองค์การ พร้อมทั้งการศึกษางานวิจัยของกัลยา สว่างคง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์การ แต่มีความสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย พบว่า การบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) โดยผู้บริหารขององค์การต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการที่น่าพอใจแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อการนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืน นำเสนอได้ดังภาพที่ 2 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โมเดลการบริหารองค์การที่มีต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1.1) ผู้บริหารขององค์การต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม สร้างความสุข และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

1.2) ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่เสมอ เช่น การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรมและฝึกทักษะเน้น จะทำให้บุคลากรทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น

1.3) ความยุติธรรมนั้นเป็นรากฐานที่ดีให้กับองค์กรที่จะสร้างความเท่าเทียมที่เหมาะสมตลอดจนสร้างมาตรฐานที่ดีให้กับการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1) การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีประสิทธิภาพในการทำนายในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งการกำหนดตัวแปรใหม่ ๆ มาใช้ในการทำวิจัยเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาได้ต่อไป
- 2.2) มองปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งการร่วมกันทำความเข้าใจปัญหา นำมาเชื่อมโยงกับความสามารถและกำหนดทางเลือกใหม่ ของการบริหารมีความปรารถนาาร่วมกันที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ เต็มไกรินกุล. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. *วารสารวิทยบริการ*, 28(1), 64–73.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- กัลยา สว่างคง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานผ่านความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเที่ยวในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 14(1), 91–103.
- จิรศักดิ์ จิยะจันทร์. (2563). การบริหารองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 240–253.
- จิรัชญา ศุขโกคา. (2561). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1835–1852.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์. (2561). *กลยุทธ์การจัดการความสุขในการทำงานขององค์กร: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ และ ลูติมา ไชยะกุล. (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(3), 14–26.

- พัสสรณ์ วรภัทร์ตระกูล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6(1), 486-498.
- พรวิภา พิชชา เกลิงพล. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพของกลุ่มแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(1), 254-267.
- พิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ใน กรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1042-1057.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. *วารสารวิจัยและพัฒนาโดยลงกรณีในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(2), 203-210.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 9(3), 55-66.
- ศิริจันทร์ เชียงฟู. (2561). วัฒนธรรมและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในองค์การ ของพนักงานโครงการส่งน้ำ และบำรุงรักษาเขื่อนแม่กลอง. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 5(2), 45-58.
- ศิริพงศ์ พงษ์พิณธุ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ฮาซันพรีนติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ภาค 1. (2563). *รายงานแผนยุทธศาสตร์ สำนักงาน กสทช. ประจำปี 2564*. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564, จาก <https://nbt.go.th>