

ความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี

วิริยญา รามางกูร*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อการของการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อการของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน 4) ศึกษาปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาความผูกพันต่อการ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทั้งหมดในโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 208 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบด้วยวิธีการของเซฟเฟ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อการ ของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับสูงมาก 2) บุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรีที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ เงินเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน 3) บุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีความมั่นคงในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน 4) ปัญหาที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้งานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ องค์กรไม่มีการอบรมและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ควรมีการจัดอบรมส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรกำหนดงานให้เหมาะสมกับสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันองค์กรเป็นประจำทุกปี

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อการ โรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ

* สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อีเมล: wirunyara@gmail.com

วันที่รับบทความ: 19 กุมภาพันธ์ 2564 วันที่แก้ไขบทความล่าสุด: 25 ธันวาคม 2566 วันที่อนุมัติการตีพิมพ์: 26 ธันวาคม 2566

Organizational Commitment of Employees at Vajiralongkorn Hydro Power Plant in Kanchanaburi Province

Wirunya Ramangkool*

Abstract

The purposes of this study were to 1) investigate the level of organizational commitment of Vajiralongkorn hydro power plant in Kanchanaburi Province, 2) compare the organizational commitment of personnel classified by personal factors, 3) compare organizational commitment of personnel classified by nature of work, 4) study problems and solutions for organizational commitment.

This research was a mixed methods research. The population was all employees in the Vajiralongkorn hydro power plant, Kanchanaburi Province. A structured questionnaire was used as a research tool for data collection. Data collected were analyzed by descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation as well as inferential statistics, including T-test and F-test. When a statistically significant difference was found, Scheffe's method was used. Qualitative data were analyzed using content analysis.

The results of this study indicated that 1) overall organizational commitment of the employees was at a very high level. 2) The personnel with different gender, educational level, marital status, and years of work experience had indifferent organizational commitment. However, the personnel with different age, monthly income, and job position had different organizational commitment. 3) The personnel with different work progress and the relationship with supervisor had indifferent organizational commitment. However, the personnel with different work security and the relationship with co-workers had different organizational commitment. 4) The problems affecting organizational commitment included mismatch of tasks assigned by supervisor for personnel knowledge and experience; lack of training and promotion for work progress; and discrimination among co-workers. The guidelines for solving the problems included the training should be promoted to develop work progress. Tasks should be assigned under the consideration of related work field and expertise of personnel. Organizational commitment strengthening activities should be organized annually

Keywords: Organizational commitment, hydro power plant, Vajiralongkorn dam

* School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University.

E-mail: wirunyara@gmail.com

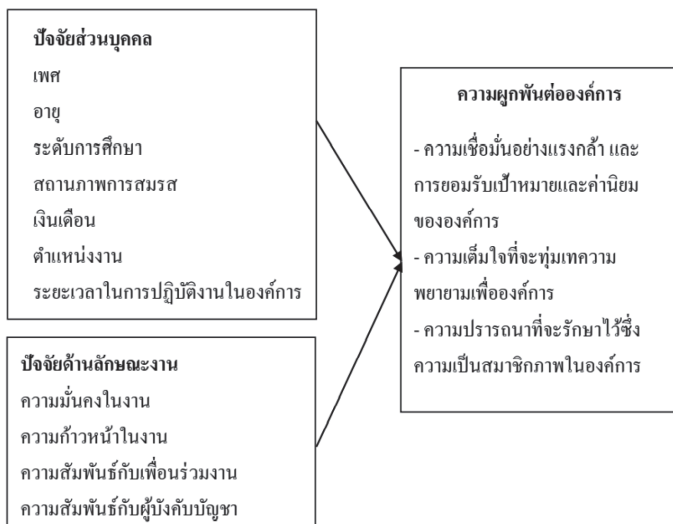
Received: February 19, B.E. 2564 Revised: December 25, B.E. 2566 Accepted: December 26, B.E. 2566

บทนำ

โรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี เป็นโรงไฟฟ้าพลังงานน้ำขนาดกลางที่ควบคุมดูแลโดยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำหรับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรได้มีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรไว้ เช่น การลาพักร้อน การขึ้นเงินเดือน เงินโบนัส เงินล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ฌริบส่งและชุดปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวล้วนแต่มุ่งหวังให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการร่วมงานกับองค์กร แต่เนื่องจากในปัจจุบันแผน PDP (Power Development Plan) ปี 2561-2580 มีการกำหนดสัดส่วนกำลังผลิตไฟฟ้าของโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนวชิราลงกรณลดลงร้อยละ 13 จากปี 2560 จึงทำให้มีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายและนโยบายขององค์กรไปในทิศทางที่ส่งเสริมกระบวนการการผลิตและการทำงานของบุคลากร โดยกระบวนการทำงานจะต้องมีความรวดเร็วยิ่งขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ และ Disruptive Technology จึงทำให้บุคลากรบางส่วนเกิดความไม่เข้าใจและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ทัน จากข้อมูลพบว่า อัตราการลาออกและการโยกย้ายของบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งการลาออกจากงานของบุคลากรนั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานหลาย ๆ ด้านในองค์กร ทั้งการจัดสรรงบประมาณ การวางแผนทรัพยากรบุคคล และที่สำคัญที่สุดคือการสูญเสียบุคลากรที่มีประสบการณ์และความชำนาญทางด้านเทคนิคไป สอดคล้องกับ Vandenberg และ Nelson (1999) ที่กล่าวว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่บุคคลมีการประมาณความเป็นไปได้ที่จะออกไปจากองค์กรอย่างถาวรในเวลาหนึ่งในอนาคตอันใกล้

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงาน 4) ศึกษาปัญหาและแนวทางในการแก้ไข ปัญหาความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการศึกษา

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สรุปได้ว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับ 5 ชั้น จากต่ำไปสูงดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) และความต้องการความสมบูรณ์ในชีวิต (Self-actualization) (Kaewchumng, B.E. 2552: 66-68)

3. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Needs) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า (Sakonkiat, B.E. 2546: 193-194)

4. ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's Need Theory) ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ 2) ความต้องการความผูกพัน บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น 3) ความต้องการอำนาจ บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

5. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor สรุปได้ว่า ทฤษฎี X เป็นทฤษฎีที่เห็นว่ามนุษย์ไม่ชอบทำงานซ้ำๆ หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และยังเห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยปรารถนาถึงความก้าวหน้า มีความทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือความมั่นคงปลอดภัย และทฤษฎี Y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย เน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้ขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ลึกซึ้งที่ติดต่อกับงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

1. ทฤษฎีความคาดหวังของ David Nadler และ Edward Lawler (1977) สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวัง ได้แก่ 1) แรงกดดันภายในองค์กรและสภาพแวดล้อม 2) บุคคลจะตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของเขาภายใน 3) บุคคลจะมีความต้องการและเป้าหมายไม่เหมือนกันพร้อมทั้งมีความพอใจในผลที่ได้ไม่เหมือนกัน 4) บุคคลจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือกโดยมีพฤติกรรมในทางที่เขาเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทน และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เขาเห็นว่าก่อให้เกิดผลที่ไม่ต้องการตามมา

2. ทฤษฎี V.I.E. ของ Vroom (1970: 91-103) ซึ่งเขาได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน ด้วยทฤษฎี V.I.E. โดย V มาจากคำว่า Valence ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจ I มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อเครื่องมือวิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ และ E มาจากคำว่า Expectancy ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น เนื่องจากบุคคลมีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรคือ บุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 208 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ผู้ศึกษาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) ที่มีทั้งคำถามชนิดปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่มีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่มีคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่มีคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาความผูกพันต่อองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้รวบรวมมาจากแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวนทั้งหมด 208 คน โดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง ซึ่งผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กับบุคลากรในองค์กรด้วยตนเอง จากนั้นจึงจะนำแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วจึงทำการวิเคราะห์และประมวลข้อมูล และสรุปผลการศึกษาวิจัยที่ได้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ จากหนังสือ งานวิจัย และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายของข้อมูลตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำและระดับต่ำมาก โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความผูกพันด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้วิธีการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย จะได้ช่วงกว้าง ระดับละ 0.8 คือ

$$\begin{aligned}\text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ซึ่งสามารถกำหนดเป็นเกณฑ์การระดับความผูกพันต่อองค์กร จากคะแนนเฉลี่ย ได้ดังนี้

ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 ระดับสูงมาก

ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 ระดับสูง

ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 ระดับปานกลาง

ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 ระดับต่ำ

ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 ระดับต่ำมาก

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้ศึกษาใช้สถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน และสำหรับ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไปจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4. การศึกษาปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 78.06 อายุระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 37.24 การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 44.39 สถานภาพสมรส ร้อยละ 64.29 เงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 42.86 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับ 3-5 ร้อยละ 48.98 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.20

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อการพบว่า ระดับความผูกพันต่อการของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อการในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

3. การทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน สามารถวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 พบว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 พบว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 พบว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 พบว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 พบว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 พบว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.7 พบว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 1. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	T-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	F-test และ Scheffe's Method	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	F-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	F-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	F-test และ Scheffe's Method	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	F-test และ Scheffe's Method	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	F-test และ Scheffe's Method	ปฏิเสธสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยสามารถวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 พบว่าบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 4.33 และระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานในระดับเห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 4.29 ตามลำดับ เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่าบุคลากรที่มีความมั่นคงในงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน จึงทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามความมั่นคงในงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าบุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุดมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานในระดับเห็นด้วยมาก

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 พบว่าบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.37 และระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.28 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 พบว่าบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.42 และระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.28 ตามลำดับ เมื่อทดสอบด้วยสถิติ T-test พบว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน ซึ่งบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุดมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าระดับเห็นด้วยมากและเห็นด้วยปานกลาง

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 พบว่าบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.38 และระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรีที่มีความมั่นคงในงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test และ Scheffe's Method	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรีที่มีความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรีที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	T-test	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรีที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test	ปฏิเสธสมมติฐาน

ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้งานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ รองลงมาคือ องค์กรไม่มีการอบรมและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ตามลำดับ

แนวทางในการแก้ไขปัญหาความผูกพันต่อองค์กร 3 ลำดับแรกคือ มีการอบรมและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เหมาะสมกับสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันองค์กรเป็นประจำทุกปี ตามลำดับ

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

1. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 78.06 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.24 การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 44.39 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.29 เงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.86 ตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับ 3-5 คิดเป็นร้อยละ 48.98 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.20

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่า บุคลากรโรงไฟฟ้าพลังงานน้ำเขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังงานน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ เงินเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นการยอมรับสมมติฐาน

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังงานน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันพบว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนบุคลากรที่มีความมั่นคงในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นการยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก เมื่อพิจารณาพบว่า บุคลากรจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์ชนก ทรายข้าว (B.E. 2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคาร ทีสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก และสอดคล้องกับโสมย์สิริ มูลทองทิพย์

(B.E. 2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก

2. อภิปรายผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

เพศ บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จูติมา หลักทอง (B.E. 2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (B.E. 2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน พบว่าพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน เนื่องจากพนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายขาย บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยปกติด้านพฤติกรรมเพศหญิงเป็นเพศที่ละเอียดอ่อน ทั้งด้านความรู้สึกและความผูกพันซึ่งมีความเป็นไปได้ที่เมื่อเพศหญิงอยู่ที่ไหนมักจะยึดติดและผูกพันมากกว่าเพศชาย

อายุ บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 35-44 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับนิดาขวัญ รมเมือง ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรในโรงเรียนที่มีอายุและเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเบญจมาศ พูนันท์ ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสตหิบ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสตหิบ จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรส บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางพบว่า เพศ สถานภาพ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (B.E. 2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน โดยจากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพครอบครัวโสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพครอบครัว สมรส และแยกกันอยู่

เงินเดือน บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อการมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวไว้ว่าเงินเดือนคือส่วนหนึ่งของปัจจัยต่ำ (hygiene factor) ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี และยังสอดคล้องกับสมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (B.E. 2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน โดยจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับ 9-10 มีระดับความผูกพันต่อการในระดับสูงมากสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers ที่ได้ให้ความเห็นว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรต่างก็มีความมุ่งหวังที่จะให้องค์การตอบสนองความต้องการของเขาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาทิ การได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทาย การได้มีเพื่อนใหม่ การได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และยังสอดคล้องกับกนกวรรณ เต็มโคกนิกุล (B.E. 2559) ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุ ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกในระดับปานกลาง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 cited in Puapongphan, B.E. 2547: 22) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งสูงมีความผูกพันต่อการในระดับสูงและต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป หากระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจะมีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อการเชิงบวก แต่ไม่สอดคล้องกับ สุณิสา รุ่งเรือง ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการพนักงานธนาคารออมสินเขตสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อการทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. อภิปรายผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อการจำแนกตามตามปัจจัยด้านลักษณะงาน จากการศึกษาพบว่า

ความมั่นคงในงาน บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความมั่นคงในงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน โดยจากการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีความผูกพันต่อการมากกว่าบุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับ กัลยารัตน์ มีลาภ (B.E. 2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งจากการศึกษาพบว่า พนักงาน บมจ.ธนาคาร

กรุงเทพฯ เขตลำปาง ได้รับสวัสดิการที่ดี มีการขึ้นตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนทุกปี ไม่มีใครอยากทำงานที่ไม่มั่นคงและไม่ก้าวหน้า ดังนั้น ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ความก้าวหน้าในงาน บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยจากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานในระดับเห็นด้วยมีความผูกพันในองค์กรมากที่สุดเมื่อเทียบกับระดับความคิดเห็นระดับอื่น สอดคล้องกับพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (B.E. 2552) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร คือความก้าวหน้า เช่น มีการพูดคุยถึงแผนงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ และได้มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับอื่น ๆ สอดคล้องกับกัลยารัตน์ มีลาภ (B.E. 2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งจากการศึกษาในเล่มนี้ปรากฏว่า พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตลำปาง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคล บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะร่วมมือร่วมใจเพื่องานเจริญก้าวหน้ายินดีที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรในโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันพบว่า บุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งจะมีความผูกพันในองค์กรมากที่สุดเมื่อเทียบกับระดับความคิดเห็นระดับอื่น สอดคล้องกับพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรคือ สัมพันธภาพ เช่น ความคิดได้รับการยอมรับ รับรู้ และมีส่วนร่วมในพันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร มีลูกน้องที่ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อทำให้ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพและมีเพื่อนที่ดีที่สุดในการทำงาน

4. อภิปรายผลการศึกษาปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าปัญหาที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด 3 ปัญหาคือ ผู้บังคับบัญชาให้งานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ องค์กรไม่มีการอบรมและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือความผูกพันต่อองค์กร สามารถจำแนกแนวทางที่ได้เสนอแนะต่อการแก้ไขปัญหาคือความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 แนวทางคือ ควรมีการอบรมและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นประจำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

(1) จากผลการศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่า บุคลากรโรงไฟฟ้าพลังน้ำ เขื่อนวชิราลงกรณ จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอายุ เงินเดือน ตำแหน่งงาน บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการต่างกัน โดยจากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรมในการใช้ชีวิต และการทำงานของบุคลากรในแต่ละช่วงวัยชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจคุณลักษณะของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย ซึ่งจะต้องคำนึงไปถึงสวัสดิการ เงินเดือน และความก้าวหน้าในงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะสร้างเสริมความผูกพันและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและกับผู้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดสรรเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีให้กับบุคลากร โดยจากการศึกษาพบว่า เงินเดือนที่สูงมีผลต่อความรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อการมากขึ้น หากบุคลากรได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ น้อยกว่าความพึงพอใจของตนก็อาจจะส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้ นำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น ดังนั้น องค์กรจึงควรพิจารณาหรือจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมก็จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป หรืออาจจะมีการจัดสรรผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งที่บุคลากรจะได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต การหยุดพักผ่อนพักร้อน บำเหน็จบำนาญ และควรครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวของบุคลากร นอกจากนี้ องค์กรจะต้องมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม เพราะเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพจะช่วยให้บุคลากรสามารถมองเห็นอนาคตของตัวเองได้ว่าจะต้องมีการปฏิบัติงานหรือต้องพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้องค์การมีบุคลากรที่มีศักยภาพและพร้อมที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

(2) จากการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาความผูกพันในองค์กรพบว่า การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรสามารถเริ่มต้นได้ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับสายงานที่ทำ องค์กรควรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมั่นใจว่างานที่ตนจะต้องทำเป็นงานที่ตนสามารถทำได้ ทั้งนี้ หากกระบวนการคัดสรรบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานไม่ชัดเจนก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความเบื่อหน่าย เพราะเป็นงานที่ตนไม่ถนัด ซึ่งจะเป็นตัวบั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานให้ลดลง ดังนั้น องค์กรจึงต้องตระหนักถึงวิธีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ตรงตามสายงานของแต่ละส่วนงาน ขณะเดียวกัน เมื่อองค์กรได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานด้วยแล้ว องค์กรจะต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนว่าองค์การต้องการประสิทธิภาพการทำงานอย่างไรในตัวของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และเกิดการพัฒนาตนเอง ในแต่ละหน่วยงานควรมีบุคคลที่สามารถให้คำแนะนำต่าง ๆ ต่อบุคลากรได้ ซึ่งอาจจะเป็นผู้บริหารในระดับสูงของหน่วยงานเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร หรือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้การทำงานระหว่างกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและไม่อยากมองหางานใหม่ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม หรือการประชุมเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพราะการจะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงนั้นต้องร่วมมือกันหลายฝ่าย และเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นควรให้ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วก็จะส่งผลดีต่อองค์การด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

(1) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันให้ครบทุกด้าน เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในงาน เป็นต้น

(2) ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์และการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและแม่นยำมากขึ้น

(3) ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างองค์กรหรือระบบบริหาร โดยการนำตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

References

- Junphen, S. (B.E.2557). *Organizational Commitment of the Officials at the Community Organizations Development Institute (Public Organization)*. Independent Study, Master of Arts (Social Development Administration), National Institute of Development Administration.
- Kaewchumnong, A. (B.E.2552). *The Principles of Management*. 2nd ed. Bangkok: Numsil Kodsana.
- Leelertphan, W. (B.E.2557). *Factor Affecting the level of Organizational Employee Engagement of Nation Broadcasting Corporation Public Company Limited*. Independent Study, Master of Business Administration, Nation University.
- Lukthong, T. (B.E.2557). *Organizational Commitment among Employees Working for an Automotive Parts Company in Amata Nakorn Industrial Estate, Chon Buri Province*. Thesis, M.P.A. (Public and Private Management), Burapha University.
- Meelarp, K. (B.E.2553). *The Quality of Work Life of Employee of Krung Thai Bank Public Company Limited in Phrapinklao Regional*. Thesis, Master of Arts, Program of Public and Private Management. Graduate School, Silpakorn University.
- Moontongtip, S. (B.E.2556). *Organizational Commitment of Operational Personnel in Secondary School District Thamaka*. Thesis, Master of Arts Program in Public and Private Management, Silpakorn University.
- Puapongphan, V. (B.E.2547). *Factors Affecting the Organizational Commitment of the Specific Professional Officers at CAT Telecom Public Company Limited*. Thesis, Master of Public and Private Management, National Institute of Development Administration.
- Saikhaow, P. (B.E.2553). *Factors Affecting Employee Engagement at Tisco Bank Public Company Limited*. Independent Study, Master of Business Administration, Chaing Mai University.
- Sakonkiat, W. (B.E.2546). *A Development of the Learning Organization Model for Development Workers' Skills in Industrial Workplaces: A Case Study of Automotive Assembly and Parts Industry*. Thesis. Chulalongkorn University.
- Temsophinkul, K. (B.E.2559). *The Perception of Organization Support and Commitment of Department of Juvenile Observation and Protection*. Thesis, M.A. (Public Administration), Mahidon University.