

การจัดการแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานองค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ในจังหวัดสมุทรปราการ  
Participative management and organization commitment affecting employee's work  
efficiency for the ready chicken product manufacturing company operating in Samutprakan  
province.

ณัฐธิดา แสงอรุณเฉลิมสุข

สาขาวิชาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nuttida Sangarunchaloemsuk

E-mail: 6314155036@rumail.ru.ac.th

Department of Management, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University,  
Thailand.

Corresponding author

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความสำคัญของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ที่มีผลต่อการจัดการแบบมีส่วนร่วม การสร้างความภักดีต่อองค์กร และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการจัดการแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกลงจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมากต่อเรื่องการจัดการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ เรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน การมีส่วนร่วมในการสร้างความเสมอภาคและความสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมากต่อเรื่องการสร้าง ความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ เรื่องด้านพฤติกรรมที่แสดงออก รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ในขณะที่ ความคิดเห็นของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมากต่อเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการพัฒนากระบวนการทำงาน และน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพในการนำไปสู่ความสำเร็จ

นอกจากนี้จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า การสร้างความภักดีต่อองค์กร และการจัดการแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรเอกชน ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างความภักดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## Abstract

The purposes of this study aimed to (1) investigate the employee attitude toward participative management and organization commitment affecting employee's work efficiency; (2) analyze the effects of participative management and organization commitment affecting employee's work efficiency, the administered questionnaire with the reliability value of 0.83 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as multiple regression analysis. All hypotheses were tested at the level of statistical significance 0.05.

The research findings were revealed that the average of respondents perceived that participative management was rather highly important factor, while organization commitment was perceived as rather highly important factor. Moreover, the respondents rather strongly agreed about of their work efficiency performed in their organization the criteria.

According to the hypothesis testing that was statistically significant level at 0.05, it was proved that participative management and organization commitment affecting employee's repurchase decisions to employees for the ready chicken product manufacturing company operating.

**Keywords:** participative management, organization commitment, work efficiency

## บทนำ

ในปี 2547 ไทยประสบปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส H5N1 หรือ ไข้หวัดนก ส่งผลให้เกิดความเสียหายในผลผลิตของสินค้าเนื้อไก่ของไทย อย่างไรก็ตามตั้งแต่เกิดการระบาดของโรคดังกล่าวภาครัฐและภาคเอกชนได้เฝ้าระวังและปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการระบาดของโรคไข้หวัดนกอย่างเข้มงวดจนไม่พบการระบาดหนักของไข้หวัดนก และเมื่อปี 2552 กรมปศุสัตว์ได้แจ้งองค์การโรคระบาดสัตว์ระหว่างประเทศ (OIE) ว่าไทยปลอดโรคไข้หวัดนกแล้ว ภายหลังจากนั้นไทยได้ขยายการส่งออกไก่และผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบการไทยได้ให้ความสนใจกับความปลอดภัยทางอาหาร (Food Safety) มากขึ้นและหันมาขยายการผลิตและส่งออกไก่แปรรูปหรือไก่ปรุงสุกทดแทนการผลิตและส่งออกเนื้อไก่สด โดยการส่งออกผลิตภัณฑ์ไก่แช่แข็งของไทยทยอยฟื้นตัวอย่างมีนัยสำคัญตั้งแต่ปี 2556 และจากสถิติในปี 2564 ที่ผ่านมามีไทยเป็นผู้ผลิตเนื้อไก่อันดับ 6 ของโลกและเป็นผู้ส่งออกอันดับที่ 4 ซึ่งเป็นการส่งออกเนื้อไก่แปรรูปคิดเป็นร้อยละ 70 ของมูลค่าการส่งออกเนื้อไก่ทั้งหมด (สำนักการค้าสินค้า กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ,2565) สำหรับผลิตภัณฑ์ไก่เพื่อการบริโภค ส่วนใหญ่จะอยู่ใน

รูปของ (1) ไก่แช่เย็น เป็นการเก็บรักษาเนื้อไก่ที่อุณหภูมิต่ำกว่าเฉลี่ย 0 - 5 องศาเซลเซียส ผลิตภัณฑ์อยู่ในรูปของไก่ทั้งตัว ชิ้นเนื้อ และเครื่องในไก่ชำแหละ (2) ไก่แช่แข็ง เป็นการถนอมอาหารที่อุณหภูมิต่ำกว่า 0 องศาเซลเซียส ผลิตภัณฑ์อยู่ในรูปของไก่ทั้งตัว ชิ้นเนื้อและเครื่องในไก่ เนื้อไก่ตัดขนาดเท่าลูกเต๋าและเนื้อไก่บด เป็นต้น และ (3) ไก่แปรรูปหรือไก่ปรุงสุก/ปรุงรสแช่แข็งผลิตภัณฑ์ชั้นปลายที่ช่วยเพิ่มมูลค่าเนื้อไก่ แบ่งเป็น 1) เนื้อไก่แปรรูปที่ไม่ผ่านการทำให้สุกเพื่อให้ผู้บริโภคนำไปประกอบอาหารชั้นสุดท้าย และ 2) ผลิตภัณฑ์ไก่แปรรูปที่ผ่านการทำให้สุกหรือกึ่งสุก ตัวอย่างผลิตภัณฑ์อยู่ในรูปของขาไก่ย่าง ปีกไก่รมควัน สะเต๊ะไก่ เบอร์เกอร์ไก่ นกเก็ตไก่ สเต็กไก่ ไก่คาราเกะ ลูกชิ้นไก่ ไก่ชุบแป้งทอด และ ไก่หมักซอส เป็นต้น ในส่วนของแนวโน้มอุตสาหกรรมปี 2564-2566 คาดว่าปริมาณการผลิตเนื้อไก่ทั่วโลกจะเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 4-5% ต่อ ปี ขณะที่ปริมาณการผลิตไก่แช่เย็น แช่แข็งและแปรรูปของไทยจะขยายตัว เฉลี่ย 3-5% ต่อปี โดยการบริโภคไก่ในประเทศจะเติบโตตามภาวะเศรษฐกิจที่ ระดับ 2.5-3.5% ต่อปี ขณะที่การส่งออกจะเติบโตจากตลาดที่มีฐานลูกค้าแข็งแกร่ง เช่น ญี่ปุ่นและจีน ผนวกกับความเชื่อมั่นของต่างประเทศต่อมาตรฐานการผลิตสินค้าไก่ของไทยทำให้ปริมาณส่งออกผลิตภัณฑ์ไก่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 5-7% ต่อปี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรทุกประเภทรวมถึงองค์กรผลิตเนื้อไก่สำเร็จรูปที่ต้องการเพิ่มยอดการส่งออกจึงต้องสร้างผลการดำเนินงานให้เป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ ความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากร สิรวดี ชูเชิด (2556) ได้อธิบายไว้ว่าประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรให้เกิดความพึงพอใจและสงบสุขที่สุด ในขณะที่ ราชบัณฑิตยสถาน (2546 อ้างอิงใน บัณฑิตย ศุภสร, 2557) ได้อธิบายถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถือเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน นอกจากนี้ ปีทมาพร ท่อชู (2559) ยังได้อธิบายว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีจะเกิดผลดีต่อองค์กร คือ (1) ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (2) ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน (3) ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว (4) ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ (5) ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน (6) องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน และ (7) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรต่อไป

อย่างไรก็ตามการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของการมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยที่เป็นตัวประกอบหลายปัจจัย อาทิ กัญญ์ณัฐ ธารีบุญ (2558), กนิษฐา สุขสมัยและประสพชัย พสุนนท์ (2558), มาโย (Mayo, อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552) ได้อธิบายว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมหรือการทำงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ Blau & Scotts 1962 (อ้างอิงในเดชพงศ์ โพธิสุวรรณ, 2561), อุทุมพร แก้วขุนทด (2550) ได้พบว่าความภักดีต่อองค์กรที่เกิดจากการบ่มเพาะในเรื่องของพฤติกรรม ความรู้สึก และการรับรู้ให้เกิดกับบุคลากร ย่อมจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกปัจจัยหนึ่ง

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับกลุ่มองค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าปัจจัยด้านการจัดการแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความภักดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. องค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อการจัดการแบบมีส่วนร่วม และการสร้างความภักดีต่อองค์กรและความคิดเห็นอย่างไรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่

2. การจัดการแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความภักดีต่อองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่หรือไม่ในลักษณะใด

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความสำคัญของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ที่มีผลต่อการจัดการแบบมีส่วนร่วม การสร้างความภักดีต่อองค์กร และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการจัดการแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ขอบเขตของการศึกษา

#### 1. ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

#### 2. ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณลักษณะของตัวแปร นอกจากนี้ยังศึกษาถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งได้แก่ การจัดการแบบมีส่วนร่วม การสร้างความภักดีต่อองค์กร และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ องค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง การจัดการแบบมีส่วนร่วม และ การสร้างความภักดีต่อองค์กร

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ (1) นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น (2) นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น (3) นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้ (1) นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ (2) นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น (3) นำไปใช้เป็นกรอบความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

### การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอเนื้อหาของบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นที่ผู้วิจัยได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการสร้างคำถามของแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล โดยจัดเนื้อหาของการดำเนินการไว้ดังนี้

#### 1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

##### 1.1 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการแบบมีส่วนร่วม

ท่านอง ภูเกิตพิมพ์ (2551) ได้ให้ความหมายถึงการจัดการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่หน่วยงานและแต่ละองค์กร ในขณะที่รัตน อัญสุข (2551) ได้อธิบายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในกระบวนการตัดสินใจเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคล และการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการให้ความสำคัญต่อบุคคลและเป็นการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการได้มีส่วนร่วม นอกจากนี้ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินธา ศิริวรรณ. (2560) ได้อธิบายว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารในองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกที่เข้าร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ร่วมวางแผนโครงการ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลองค์กร แนวคิดของสวอนสเบิร์ก (Swansburg 1996 อ้างอิงใน อมรภัก ปิ่นกำลัง, 2563) ได้แบ่งองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ (1) การไว้วางใจกัน (trust) (2) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) (3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives) (4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)

## 1.2 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างความภักดีต่อองค์กร

ปชานนท์ ชนะราวี (2556) ได้ให้อธิบายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เกิดจากการมีทัศนคติที่ดีและมีความทุ่มเทความพยายามในการทำงานอุทิศตนให้กับองค์กร ไพรัช ศิลาศรี (2559) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ดีต่อองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรักและมีความผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ และทุ่มเท ในขณะที่ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548) อ้างอิงในกัญญารัตน์ วิชาเยช, 2562) ได้อธิบายความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกว่าตนพึงพิงองค์กรได้และมีความคาดหวังว่าจะได้การตอบสนองจากองค์กรโดยพนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร นอกจากนี้ Hoy & Ree (1974 อ้างอิงใน ญญาภัญ เจริญชันษา, 2561) ได้เสนอทฤษฎีความภักดีต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ด้าน โดยแบ่งออกเป็นพฤติกรรมด้านความรู้สึก (Affective aspect) ด้านการแสดงออก (Behavioral aspect) และด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) Richard M. Steers (1977 อ้างอิงในจุฑามาศ สุกจิต, 2561) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร มี 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน (Personal Characteristics) (2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) (3) ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experiences)

## 1.3 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สิริวดี ชูเชิต (2556) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่ จีรพงษ์ อินคล้ำ (2562) ได้อธิบายความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่าการกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน นอกจากนี้ Peterson & Plowman (1953 อ้างอิงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิด

ใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยตัดทอนบางข้อและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) สมยศ นาวีการ (2529 อ้างอิงใน เมธี ไพรัชิต, 2556) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของปีเตอร์ (Peters) ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ ดังนี้ (1) กลยุทธ์ (strategy) (2) โครงสร้าง (structures) (3) ระบบ (systems) (4) แบบ (styles) (5) บุคลากร (staff) (6) ความสามารถ (skill) (7) ค่านิยม (shared values)

## 2. การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลระหว่างตัวแปร

### 2.1 ความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างการจัดการแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มาโย (Mayo, อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552) โคชและเฟรนช์ (Coch and French, 1948 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552) และประสาร พรหมณา (2553) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากการจัดการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและขวัญของพนักงานให้สูงขึ้น ไบรย์แมน (Bryman, 1986 อ้างอิงใน จงกลณี พิงตระกูล, 2559) ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้ 4 ประการ คือ (1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการ (2) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual goal) กับ เป้าหมายขององค์กร (Organization goal) ให้เท่าเทียม (3) ผู้มีส่วนร่วมเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น (4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego-involved

### 2.2 ความสัมพันธ์ / การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างการสร้างความภักดีต่อองค์กร กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิสาชล เรืองชู (2557) และ จุฑามาศ สุดจิต (2561) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากการการสร้างความภักดีไว้ว่า ความจงรักภักดีในองค์กรมีความสำคัญมากต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีผลต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพขององค์กร หากพนักงานมีความภักดีในองค์กร ก็ย่อมมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการยอมรับ และศรัทธาต่อองค์กร เชื่อมั่น และยึดมั่นในองค์กร เป็นผลให้เกิดความรู้สึกรักอยากทำงานกับองค์กรนั้นเป็นระยะเวลายาวโดยไม่ต้องการเปลี่ยน หรือ ย้ายที่ทำงาน กอร์ดอน (Gordon, 1980 อ้างอิงใน อุซุมพร แก้วขุนทด, 2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน คือ (1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า (2) การยอมรับเป็นหมาย และ (3) ค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานในองค์กรจึงทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

## 3. การนำเสนอสมมุติฐานการวิจัยที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

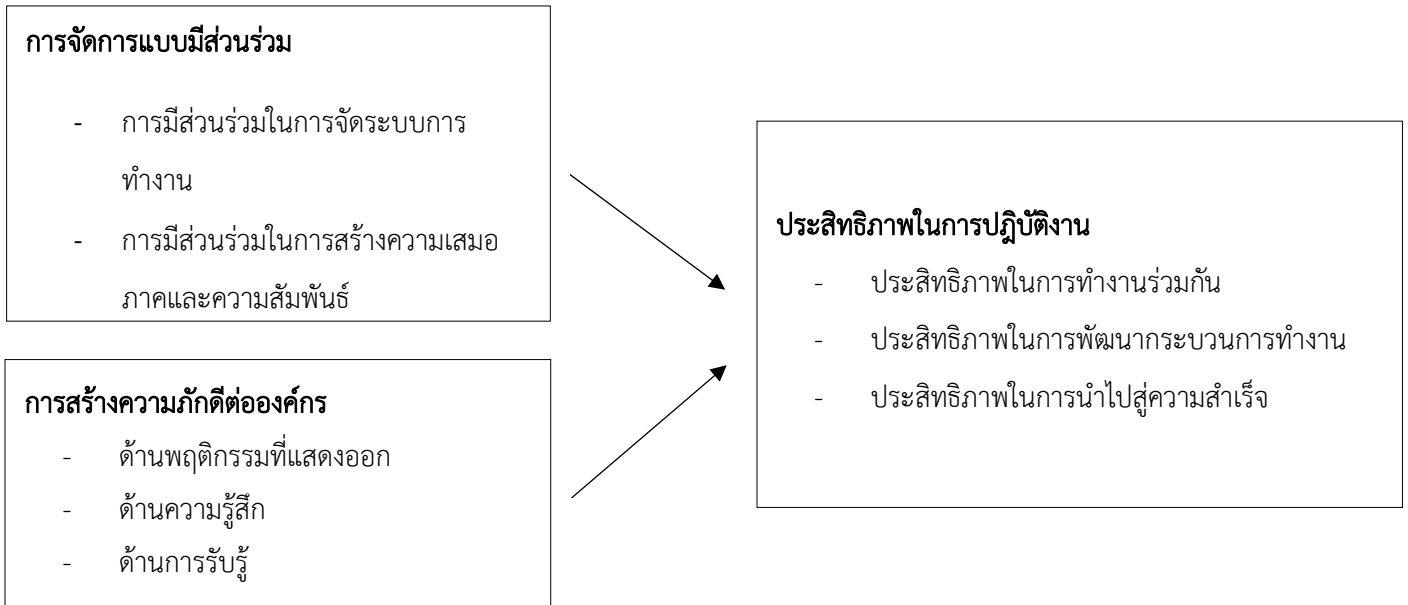
**สมมุติฐานที่ 1 :** การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชน

**สมมุติฐานที่ 2 :** การสร้างความภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชน

### 3. การนำเสนอกรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

#### ตัวแปรต้น

#### ตัวแปรตาม



#### ระเบียบวิธีการวิจัย

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิดเอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

- 1.1. เป็นบุคคลที่มีอาชีพเป็นพนักงานองค์กรเอกชนและอาศัยอยู่ในบริเวณสมุทรปราการ
- 1.2. เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านการทำงานผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์มาก่อน
- 1.3. เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการแบบมีส่วนร่วมและการสร้างควมรักดีต่อองค์กรกับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 2,403 คน (ฝ่ายบุคคล : 2566)

##### 2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

- 2.1. ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น
- 2.2. ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มจากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967) โดยใช้ค่าความเคลื่อนที่ระดับบวกลบร้อยละ 5 และมีค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95
- 2.3. การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป

2.4. จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 343 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากมีเวลาในการศึกษาที่จำกัด

### 3. เครื่องมือในการศึกษา

#### 3.1. ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย (1) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (2) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน (3) คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ (4) คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

#### 3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและสถานภาพภายในองค์กร ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง การจัดการแบบมีส่วนร่วม มีคำถามจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง การสร้างความภักดีต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวน 12 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

#### 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

##### 3.3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา



### 3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งในที่นี้พบว่ามีความเท่ากับ 0.83 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.7-1.00 ผู้วิจัยจึงนำไปใช้ดำเนินการต่อไป

## 4. ประเภทของสถิติที่ใช้

### 4.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

4.1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติและมาตรจัดอันดับ (วิภาวรรณ เล้าอรุณ :2557)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องการจัดการแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (วิภาวรรณ เล้าอรุณ :2557) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า

1. เพื่อสำรวจและสรุปความสำคัญของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ที่มีต่อการจัดการแบบมีส่วนร่วม การสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่าเพื่อสำรวจและสรุปความสำคัญของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ที่มีต่อการจัดการแบบมีส่วนร่วม การสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการจัดการแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความภาคภูมิใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันดับ ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันดับ ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis) (วิภาวรรณ เล้าอรุณ :2557)

### การแปลผลค่าสถิติ

ช่วงชั้นสำหรับการแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่างๆ ดังนี้

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.00 – 1.80 แปลผลว่า สำคัญน้อยมาก / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.81 – 2.61 แปลผลว่า สำคัญค่อนข้างน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 2.62 – 3.42 แปลผลว่า สำคัญปานกลาง / เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 3.43 – 4.23 แปลผลว่า สำคัญค่อนข้างมาก / ค่อนข้างเห็นด้วย

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 4.24 – 5.00 แปลผลว่า สำคัญมาก / เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## สรุป และอภิปรายผล

### 1. สรุปผลการศึกษา

#### 1.1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพภายในองค์กร สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 61.00 โดยมีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 38.50 ในขณะที่ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งส่วนใหญ่มีคิดเป็นร้อยละ 50.00 ระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.50 และมีสถานภาพภายในองค์กรเป็นหัวหน้าหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 52.00

#### 1.2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.2.1 ผลสรุปความสำคัญของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ที่มีต่อการจัดการแบบมีส่วนร่วม การสร้างความภักดีต่อองค์กร และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมากต่อเรื่องการจัดการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ เรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน การมีส่วนร่วมในการสร้างความเสมอภาคและความสัมพันธ์ ให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมากต่อเรื่องการสร้าง ความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และ ด้านการรับรู้ ตามลำดับ ความคิดเห็นของพนักงานองค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก ต่อเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการพัฒนากระบวนการทำงาน และน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพในการนำไปสู่ความสำเร็จ ตามลำดับ

1.2.2. ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าการจัดการแบบมีส่วนร่วมกับการสร้างความภักดีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษพบว่าตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
การจัดการแบบมีส่วนร่วม	0.16	0.17	3.59	0.00*
การสร้าง ความภักดีต่อองค์กร	0.75	0.76	16.15	0.00*

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค่าสถิติ : R-square = 0.82, , F = 0.00, P ≤ 0.05\*

### 2. การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

2.1. ผลการศึกษาพบว่าด้านการจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อการจัดการแบบมีส่วนร่วมในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาในเรื่องนี้เป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดในการมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทางองค์กรได้ให้ผู้ร่วมงานได้รับโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และร่วมในการ

วิเคราะห์และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีผลทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดในด้านการทำงานร่วมกันในการจัดระบบการทำงาน เนื่องจากทำให้กระบวนการทำงานของผู้ร่วมงานสะดวกและรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์ และ ธนายุ ภูวิทยาธร (2565) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี และได้ผลการศึกษาในทำนองเดียวกันคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงยังสอดคล้องกับกนิษฐา สุขสมัย และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ผลการศึกษาพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

2.2. ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาในเรื่องนี้เป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดในด้าน ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรให้ความสำคัญต่อการทำงานที่เน้นกลไกการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในขณะปฏิบัติงาน และที่สำคัญทางหน่วยงานมีการทบทวนและการพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อเอามาประยุกต์ในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัญญณัฐ จีปน (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง และได้ผลการศึกษาในทำนองเดียวกันคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3. ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญโดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ในขณะเดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านการสร้างความภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันและห่วงใยขององค์กร และส่งเสริมทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและไว้วางใจในความมั่นคงขององค์กร ผ่านกลยุทธ์และเป้าหมายต่างๆ ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาประยูร ตระการ (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าความจงรักภักดีเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมอบให้แก่องค์กรและบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมักจะแสดงออกถึงความจงรักภักดี โดยการมีความพยายามเป็นบุคคลที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการเอาใจใส่ในองค์กรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยกระบวนการเสริมความจงรักภักดีให้แก่พนักงานในองค์กรได้แก่ การเสริมสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมการเป็นบุคลากรที่ดี สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ส่งเสริมความรู้ความสามารถและ สร้างขวัญและกำลังใจให้กัน

### 3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- ข้อ 1 การที่องค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงาน คือ การจัดการแบบมีส่วนร่วม และการสร้างความภักดีต่อองค์กร

- ข้อ 2 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการจัดการแบบมีส่วนร่วมนั้นสิ่งที้องค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ควรพิจารณาให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ประกอบด้วย (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ร่วมงานได้รับโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย , ผู้ร่วมงานได้รับการสนับสนุนในการจัดทำแผนการทำงาน และผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างความเสมอภาคและความสัมพันธ์ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้ร่วมงานทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจที่เป็นมิตรไมตรีระหว่างกัน , ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีโอกาสในการเข้าร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับสังคม และผู้ร่วมงานทุกคนได้รับโอกาสที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค

- ข้อ 3 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการสร้าง ความภักดีต่อองค์กรนั้นสิ่งที้องค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ควรพิจารณาให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ประกอบด้วย (1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้อธิบายข้อเท็จจริงเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี , องค์กรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รักษาผลประโยชน์ขององค์กรเสมอ และ องค์กรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้แนะนำให้บุคคลอื่นมาทำงานที่องค์กร (2) ด้านความรู้สึก 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรต้องทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน , องค์กรต้องทำให้ผู้ร่วมงานยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางขององค์กรที่ผสมผสานกันของผู้ร่วมงาน และองค์กรต้องทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันและห่วงใยขององค์กรเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ดี (3) ด้านการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรต้องทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นและไว้วางใจในความมั่นคงขององค์กร , องค์กรต้องทำให้ผู้ร่วมงานมีการจัดระบบงานที่ดีเป็นที่พอใจที่จะทำงานต่อไป และองค์กรต้องทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญยุติธรรมกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาค

- ข้อ 4 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที้องค์กรเอกชนด้านการผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อไก่ควรพิจารณาให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ประกอบด้วย (1) ด้านประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ทุกคนต้องให้ความร่วมมือ , บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะระหว่างการทำงาน และ บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในขณะที่ปฏิบัติงาน (2) ด้านประสิทธิภาพในการพัฒนากระบวนการทำงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานสามารถทบทวนกระบวนการทำงานที่ใช้กับความสำเร็จหรือความพอใจกับผลงานที่ทำได้สำเร็จ , หน่วยงานมีการทบทวนและการพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ๆ และบุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการทำงานใหม่ที่ได้รับการพัฒนาและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (3) ด้านประสิทธิภาพในการนำไปสู่ความสำเร็จ 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรและหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จ , บุคลากร หน่วยงานให้ความร่วมมือที่จะปฏิบัติงานตามแผนและนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรและหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรดำเนินการได้อย่างมั่นคง

#### 4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

4.1. วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้น ซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่เป็นพนักงานองค์กรเอกชน ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการจัดการแบบมีส่วนร่วม การสร้างความรักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไร

4.2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

4.2.1. เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มาก่อนหน้านั้น

4.3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกสถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

**ชัยวัช โขเจริญสุข (2563).** แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี2564-66 อุตสาหกรรมไก่แช่เย็น แช่แข็งและแปรรูป. วิจัยกรุงศรี (ตุลาคม 2563).

**สิริวดี ชูเชิด (2556).** การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

**ธิภาพร ทองทักษิณ และ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2565).** แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีที่ 12 (ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2565).

**บัวทิพย์ ศุภสร. (2557).** ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

**ปัทมาพร ท่อชู (2559).** การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation).วารสาร Industrial technology review. ปีที่22 (ฉบับที่ 282,2559) : 94-100.

**กัญญ์วัญญ์ ธาริบุญ (2558).** การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

**กนิษฐา สุขสมัย และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558).** การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.วารสารธุรกิจปริทัศน์ ปีที่ 7 (ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558).

**เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2561).** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 11 (ฉบับที่ 2: กรกฎาคม-ธันวาคม).

**อุษุมพร แก้วขุนทด (2550).** ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เนตปีเคเค จำกัด. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

**ทำนอง ภูเก็ตพิมพ์ (2551).** แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

**นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ อินถา ศิริวรรณ (2560).** การบริหารแบบมีส่วนร่วม.วารสารมหาจุฬาลงกรณ์ ปีที่ 4 (ฉบับที่1 มกราคม-มิถุนายน, 2560).

**กัญญาญ์ ธารีบุญ (2557).** การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนระดับปทุมวัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

**อมรภาค ปิ่นกำลัง (2563).** การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตท ภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิต วิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ไพรัช ศิลาศรี (2559).** ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท นากาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

**ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548).** ความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับปฏิบัติการ สายงาน บริการลูกค้าบริษัท ทีเอ ออเรนจ์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนา สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

**ญภาภิญญ์ เจริญชันษา (2561).** ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความ จงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**จีรพงษ์ อินคาล้ำ (2561).** ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร.วารสารโครงการ ทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

**ณัฐวดี เบ็ญวันปลุก (2560).** ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกอง พันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.

**อุทัยสน วิระศักดิ์การุณย์ (2556).** ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกอง บังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,สาขาวิชาการ บริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

**เมธี ไพรัช (2556).** การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

**บัวทิพย์ ศุภสร.(2557).** ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

**จกกลณี พึ่งตระกูล. (2559).** การนำเสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

**กิตติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์ (2565) และธนายุ ภูวิทย์ยาธร.** การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

**นิศาชล เรืองชู. (2557).** คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งประเทศไทย.สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

**พระมหาประยูร ตระการ (2564)** กระบวนการเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในสถานศึกษา.วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย ปีที่ 5 (ฉบับที่ 3 2021): กันยายน-ธันวาคม 2564 สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ (สนว.)

**ชัยญณัฐ จีปน (2559)** อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.