

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

RELATIONSHIP BETWEEN THE FORMS OF THE COMMAND TO THE SENSE OF  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE EMPLOYEES IN THE BENCHMARK  
ELECTRONICS (THAILAND) CO., LTD. PLC.

ศิริชัย แสงมณีจินดา<sup>1</sup>, กรองกาญจน์ ณ นครพนม<sup>2</sup>

Sirichai Saengmaneejinda<sup>1</sup>, Krongkan Na Nakornpanom<sup>2</sup>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนายุส ธนธิติ<sup>3</sup>

Assistant Professor Dr.Thanayust Thanathiti<sup>3</sup>

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี<sup>1,2</sup>, มหาวิทยาลัยมหิดล<sup>3</sup>

sirichai\_sea@hotmail.com<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบผู้บังคับบัญชา ระดับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งประชากรคือพนักงานในส่วนฝ่ายบริหาร บริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 569 คน และกลุ่มตัวอย่าง 400 คนได้จากการวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบังคับบัญชาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคนรูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอมและรูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดตรงลงมาเป็นรูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอมและรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน รูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปละละเลยมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาแต่ละแบบกับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านพบว่า รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคนรูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอมรูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเรื่องความผูกพันในบรรทัดฐาน นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปละละเลย มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันในบรรทัดฐาน ส่วนรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรทุกด้านและรูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปละละเลยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเรื่อง

**คำสำคัญ:** ความสัมพันธ์, รูปแบบการบังคับบัญชา, ความผูกพันต่อองค์กร

## Abstract

The purpose of this research is to study the relationship between the form of commander and the levels of sense of organizational commitment of the employees in Benchmark Electronics (Thailand) Public Company Limited (Thailand). The population consisted of 569 staffs in the Executive Department of the Company and 400 samplings chose by using Simple Random Sampling. Five levels of rating scale questionnaire were used in this study and analyze data with the statistical software packages by using Pearson's correlation (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient).

The study found that;

In overall the style of the command had a positive relationship to the sense of organizational commitment. Considering on each side found that the command in the form which emphasizing to people, the command in the form of reconciliation and the command in the form of the Team Manager had positively relationship to the sense of organizational commitment form. The command in the form of the Team Manager was the highest relationship with the sense of organizational commitment. Next inferior was the form of a reconciliation of command and followed by the command in the form which emphasizing to people. The command that was the neglect form had negatively relationship to the sense of the organizational commitment. The command that focused on the Exacting Task Manager was not related to the sense of the organizational commitment. And to consider the relationship between each form of the command with the sense of organizational commitment found that the command in the form of emphasizing to people, the command in the form of reconciliation and the command in the form of the Team Manager had positively relationship with the sense of organizational commitment, ongoing binding, and the binding in norms. Moreover it was also found that the command that was the neglect form negatively relationship with the emotional affiliations and binding in the norms. The command that focused on the Exacting Task Manager was not related to the sense of the organizational commitment in all aspects and the command that was the neglect form not related to the ongoing binding.

**Keywords:** relationship, the form of command, the sense of organizational

## บทนำ

การที่องค์กรจะดำเนินงานได้ ขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย ในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากในทุกๆ วันของการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่การแข่งขันทางธุรกิจถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากรและความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังสติปัญญาอย่างเต็มที่ในการทำงาน บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อความสำเร็จขององค์กร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบผู้บังคับบัญชาของบริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาของบริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พัฒนาโดยอัลเลนและไมเยอร์ (Meyer และ Allen, 1991)

## วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบังคับบัญชา และความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ศึกษาทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ของ เบลคและมูทอน (Blake and Mouton, 1986) [1] และแบบสอบถามวัดรูปแบบการบังคับบัญชา พัฒนาโดย นพวรรณ กาญจนวรรณ ในปี 2539 เพื่อนำมาพัฒนาแบบสอบถามขึ้นใหม่ในลักษณะของ

แบบสอบถามที่เป็นการเลือกตอบ โดยการสร้างข้อคำถามบรรยายสถานการณ์ โดยให้แต่ละข้อคำถามประกอบด้วย 5 ตัวเลือก อธิบายรูปแบบการบังคับบัญชา 5 แบบ ได้แก่ แบบเน้นงาน แบบเน้นคน แบบปล่อยปละละเลย แบบประนีประนอม และแบบทีมงาน

สำหรับแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้แปรและปรับปรุงข้อคำถามจากแบบสอบถาม

## การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับ 4-12 ของบริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 569 คน ที่ประจำอยู่โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ต.บ้านเลน อ.บางปะอิน พระนครศรีอยุธยา เท่านั้น โดยแบ่งเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาขั้นต้น จำนวน 548 คน พนักงานระดับบังคับบัญชาชั้นกลาง จำนวน 16 คน และพนักงานระดับจัดการ จำนวน 5 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับ 4-12 ซึ่งมีอายุการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาปัจจุบันอย่างน้อย 1 ปี ทั้งที่เป็นพนักงานออฟฟิศและพนักงานฝ่ายผลิต ได้จากการสุ่มอย่างง่าย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ส่วนแรก** วิจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศของผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นเพศหญิงและเพศชาย และระดับตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกเป็นระดับบังคับบัญชาขั้นต้น ระดับบังคับบัญชาชั้นกลางและระดับจัดการ

**ส่วนที่สอง** แบบสอบถามรูปแบบการบังคับบัญชา ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากรูปแบบการบังคับบัญชาตามแนวทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ของเบลคและมูทอน (Blake and Mouton, 1964) [1]

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ ด้วยสถิติ ดังนี้

1. ใช้สถิติ Mean, Standard Deviation และ Percentage ในการอธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบคำถาม และข้อมูลเชิงพรรณนาของตัวแปรต่างๆในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรูปแบบการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา 5 แบบ แบบเน้นคน, แบบเน้นงาน, แบบปล่อยปละเลย, แบบประนีประนอม, แบบทีมงาน

2. งานวิจัยขั้นนี้ใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุดจำนวน 273 คนคิดเป็นร้อยละ 68.25 ส่วนเพศชายมีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ 31 – 40 ปี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.75 รองลงมาคือ 41 – 50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24 รองลงมาคือ ช่วงอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18 และ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี น้อยที่สุดจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 มีรายได้ 10,001 – 25,000 บาท จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ 25,001–40,000 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 และผู้ที่มีรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทในช่วง 9 – 20 ปี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 9 ปี จำนวน 168

คน คิดเป็นร้อยละ 42 และผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คนพิจารณาตามช่วงอายุงานในตำแหน่งที่มากที่สุดคือ ต่ำกว่า 9 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือผู้ที่มีช่วงอายุงานในตำแหน่งระหว่าง 9 – 20 ปี จำนวน 48 คนคิดเป็นร้อยละ 48 และผู้ที่มีช่วงอายุงานในตำแหน่งน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คนพิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาปัจจุบันพบว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาปัจจุบันมากที่สุดคือต่ำกว่า 9 ปี จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 73.75 รองลงมาคือผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาปัจจุบันอยู่ในช่วง 9 – 15 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาปัจจุบันมากกว่า 15 ปี น้อยที่สุดจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่ระดับ 4-6 จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 96.25 รองลงมาคือหัวหน้างาน ระดับ 7 – 9 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 และผู้จัดการ ระดับ 10–12 น้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ส่วนที่ 2 นำเสนอผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบังคับบัญชา ได้แก่ การบังคับบัญชาแบบเน้นงาน, การบังคับบัญชาแบบเน้นคน, การบังคับบัญชาแบบปล่อยปละเลย, การบังคับบัญชาแบบประนีประนอม, การบังคับบัญชาแบบทีมงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = 0.95) รองลงมาคือรูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.01$ , S.D. = 0.79) และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงาน ( $\bar{X} = 2.97$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อย

ปลาย ( $\bar{X} = 2.64$ , S.D. = 1.00) และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือด้านความผูกพันในบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.80) และด้านความผูกพันต่อเนืองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลางอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.83) พบว่าโดยรวมพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาในภาพรวม (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.298 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน ( $X_2$ ) รูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอม ( $X_4$ ) และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงาน ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงาน ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) มากที่สุดซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.469 รองลงมาคือรูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอม ( $X_4$ ) และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.317 และ 0.255 ตามลำดับ รูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปลาย ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ -0.148 ส่วนรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงาน ( $X_1$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = 0.95) รองลงมาคือรูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.01$ , S.D. = 0.79) และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงาน ( $\bar{X} = 2.97$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปลาย ( $\bar{X} = 2.64$ , S.D. = 1.00) และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน ( $\bar{X} = 2.92$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ

2. โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.77) รองลงมาคือด้านความผูกพันในบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.80) และด้านความผูกพันต่อเนืองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลางอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.83)

3. โดยรวมพบว่าพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาในภาพรวม (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.298 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน ( $X_2$ ) รูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอม ( $X_4$ ) และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงาน ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงาน ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) มากที่สุดซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.469 รองลงมาคือรูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอม ( $X_4$ ) และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.317 และ 0.255 ตามลำดับ รูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อย

ปลาย (X<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ -0.148 ส่วนรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงาน (X<sub>1</sub>) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาแต่ละแบบกับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านพบว่า รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน (X<sub>2</sub>) รูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอม (X<sub>4</sub>) รูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงาน (X<sub>5</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก (Y<sub>1</sub>) ความผูกพันต่อเนื้อ (Y<sub>2</sub>) ความผูกพันในบรรทัดฐาน (Y<sub>3</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.186 ถึง 0.478 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สูงที่สุดนั้นคือความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงาน (X<sub>5</sub>) กับความผูกพันด้านความรู้สึก (Y<sub>1</sub>) นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปละละเลย (X<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านความรู้สึก (Y<sub>1</sub>) และความผูกพันในบรรทัดฐาน (Y<sub>3</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.140 และ -0.192 ตามลำดับ ส่วนรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงาน (X<sub>1</sub>) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปละละเลย (X<sub>3</sub>) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้อ (Y<sub>2</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในส่วนฝ่ายบริหาร ในบริษัท เบนซ์มาร์ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือรูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอม อยู่ในระดับปานกลาง และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้น

งานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือรูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปละละเลย และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคนตามลำดับ ซึ่งบริษัท เบนซ์มาร์ค อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตทุกชิ้นต้องมีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ลูกค้าต้องการ กระบวนการผลิตทุกขั้นตอน ใช้เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย ควบคุมการทำงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีขั้นตอนการผลิตหลายขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ผลิตชิ้นส่วนที่แตกต่างกัน ต้องมีการทำงานเป็นทีมซึ่งต้องมีการปรึกษาหารือของการทำงานมีความเป็นกันเองอบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย มีความไว้วางใจกันเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน มีบทบาทสมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญรวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอมการอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ของเบลคและมูทอน (Blake and Mouton, 1964) [1] ซึ่งแบ่งพฤติกรรมกรรมการบังคับบัญชาเป็น 2 มิติ คือ เน้นงาน (Concern for Production) และเน้นคน (Concern for People) ทฤษฎีดังกล่าวมีพื้นฐานแนวความคิดในเรื่องคุณลักษณะสำคัญขององค์กร 3 ประการ คือ จุดมุ่งหมายขององค์กร ทรัพยากรบุคคล และการบังคับบัญชา โดยที่ เบลคและมูทอนให้ความสำคัญกับการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการทำงานของบุคลากร ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน” (Blake and Mouton, 1964, pp. 5-8) [1] การที่องค์กรไม่ประสบความสำเร็จนั้นเกิดจากปัญหาด้านการดำเนินธุรกิจ และปัญหาด้านการติดต่อสื่อสารระหว่าง

บุคคล หรือปัญหาด้านการประสานงาน ผู้บังคับบัญชาจึงต้องใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหา ซึ่งทฤษฎีนี้จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ โดยทฤษฎีเชื่อว่าบังคับบัญชาทุกระดับสนใจในสองเรื่องคือ งาน (Production) และคน (People) ยิ่งคำนึงเรื่องใดมาก แสดงว่าสนใจเรื่องนั้นมาก และผู้บังคับบัญชาที่เน้นงานและคนสูง จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ (2539: บทคัดย่อ) [2] ที่ศึกษารูปแบบการบังคับบัญชาตามการรับรู้และความต้องการของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชารับรู้ว่าตนเองใช้รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงานและแบบปล่อยปละละเลยน้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะที่รับรู้ว่าใช้รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน แบบประนีประนอมและแบบที่ทีมงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาต้องการใช้รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน แบบประนีประนอมและแบบที่ทีมงานมากกว่าที่ใช้อยู่ ขณะที่ต้องการใช้แบบปล่อยปละละเลยน้อยกว่าที่ใช้อยู่ อย่างไรก็ตาม ไม่พบความแตกต่างระหว่างการรับรู้และความต้องการใช้รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงานผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน แบบประนีประนอมและแบบที่ทีมงานมากกว่าที่ใช้อยู่ ขณะที่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาใช้แบบเน้นงานและแบบปล่อยปละละเลยน้อยกว่าที่ใช้อยู่และรูปแบบการบังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการมากที่สุดคือแบบที่ทีมงาน

2. จากการศึกษาพบว่าโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่าด้านความผูกพันด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความผูกพันในบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากและด้านความผูกพันต่อเรื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากข้อมูลทั่วไปพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 25,000 บาท ซึ่งค่อนข้างสูง การบริหารงานของ

บริษัททำให้พนักงานเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการที่องค์กรบุคลากรมีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับสูงจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยผ่านการปฏิบัติตัวในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากพวกเขามีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรการที่บุคลากรตระหนักถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานต่อไปในองค์กร โดยการเปรียบเทียบระหว่างการทำงานต่อไปกับการออกจากองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อเรื่องในระดับสูงจะมีความรู้สึกที่ว่ารายได้, สิทธิประโยชน์, รางวัล, และเกียรติยศที่ได้รับจากองค์กรนี้มีคุณค่าสูงกว่าที่จะออกไปจากองค์กร และพวกเขาจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปเพราะมีความจำเป็น และการที่พนักงานมีความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กรนี้บุคลากรที่มีความผูกพันในบรรทัดฐานสูงจะคิดว่าพวกเขาสมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Meyer และAllen (1984) [3] ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรออกเป็นสามมิติ ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (2) ความผูกพันต่อเรื่องและ (3) ความผูกพันในบรรทัดฐาน

3. จากการศึกษาพบว่าพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาในภาพรวม (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน (X<sub>2</sub>) รูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอม (X<sub>4</sub>) และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบที่ทีมงาน (X<sub>5</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) โดยรูปแบบการบังคับบัญชาแบบที่ทีมงาน (X<sub>5</sub>) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) มากที่สุดรองลงมาคือรูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอม (X<sub>4</sub>) และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน (X<sub>2</sub>) รูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปละละเลย (X<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) ส่วนรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงาน (X<sub>1</sub>) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) และเมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาแต่

ละแบบกับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านพบว่า รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน( $X_2$ ) รูปแบบการบังคับบัญชาแบบประนีประนอม ( $X_4$ )รูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงาน( $X_5$ )มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก ( $Y_1$ )ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง( $Y_2$ )ความผูกพันในบรรทัดฐาน( $Y_3$ )นอกจากนั้นยังพบว่ารูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปละเลย( $X_3$ )มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านความรู้สึก ( $Y_1$ )และความผูกพันในบรรทัดฐาน( $Y_3$ )ส่วนรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงาน ( $X_1$ )ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรทุกด้านและรูปแบบการบังคับบัญชาแบบปล่อยปละเลย( $X_3$ )ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง( $Y_2$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร (2541: บทคัดย่อ) [4] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรและผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่งตัวแปรอิสระที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงานในองค์กร อายุงานในตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาในระดับตำแหน่ง และรูปแบบการบังคับบัญชาตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวทฤษฎีตาข่ายการบริหารของเบลคและมูทอน (Blake and Mouton, 1964) [1] ผลการศึกษาสรุปได้ว่ารูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน แบบปล่อยปละเลย และแบบ ประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงานในองค์กร อายุงานในตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และระดับตำแหน่งที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชาผลจากการศึกษาทำให้

สามารถกำหนดแนวทางในการปรับรูปแบบการบังคับบัญชาของผู้ บังคับบัญชาเป็นแบบที่ทีมงานอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

1.1.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก พบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรพิจารณาถึงรูปแบบการบังคับบัญชา-แบบเน้นงานเพราะมีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด ผู้บริหารไม่ควรเน้นงานมากเกินไปจนทำให้ความผูกพันด้านความรู้สึกลดน้อยลงไปอีกส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

1.1.2 ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรพิจารณาถึงรูปแบบการบังคับบัญชา-แบบเน้นงาน และแบบปล่อยปละเลย เพราะมีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด ผู้บริหารไม่ควรเน้นงานงาน และ แบบปล่อยปละเลย พนักงานมากเกินไปจนทำให้ความผูกพันต่อเนื้อเรื่องลดน้อยลงส่งผลต่อความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์กร

1.1.3 ความผูกพันในบรรทัดฐานพบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรพิจารณาถึงรูปแบบการบังคับบัญชา-แบบเน้นงาน เพราะมีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด ผู้บริหารไม่ควรเน้นงานงาน มากเกินไปจนทำให้ความผูกพันในบรรทัดฐานลดน้อยลงส่งผลต่อความจงรักภักดี ความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัญหาเรื่องความเหมาะสมในการทำงาน ความถนัดในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2.1.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับ



ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความผูกพันทางพฤติกรรม ความผูกพันในการอยู่ในองค์กร ความผูกพันในค่านิยม

2.1.2 ควรศึกษาวิธีสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้กับพนักงาน โดยบริษัทนำผลการวิจัยมาปรับปรุงเพื่อการบริหารจัดการ และสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงาน ให้ปฏิบัติงานกับบริษัทต่อไป เช่น สนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาหากองค์กรสามารถพัฒนารูปแบบการบังคับบัญชาที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ความราบรื่นในการดำเนินงานขององค์กรผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ความราบรื่นในการดำเนินงานขององค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- [1] Blake, Robert R.;& Jane S. Mouton. (1964). **The Managerial Grid, Houston: Gulf Publishing Company.**
- [2] นพวรรณ กาญจนะวรรณ. (2540). รูปแบบการบังคับบัญชาตามการรับรู้และความต้องการของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา: ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [3] Allen, N.J.; & Meyer, J.P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review.** 1: 61-89.
- [4] วิไลพร คัมภีรารักษ์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กร และผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.