

ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ของพนักงาน บริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด

THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND CITIZENSHIP BEHAVIOR OF
EMPLOYEES AT FOODS STAR LIMITED

วีรวัชร บุญส่ง*

พิทักษ์ ศิริวงศ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานของบริษัท ฟู้ดสตาร์ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด จำนวน 300 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับปานกลาง ระดับ 0.50

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ABSTRACT

The research aimed to study the level of organizational commitment, level of citizenship behavior of employees and relationship of organizational commitment with citizenship behavior of employees at Foods Star Limited.

300 samples of data were collected through questionnaires. The statistics used to analyze the data were frequencies, percentage, mean standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient (r).

The results of the research were:

1. The level of the organizational commitment of employees at Foods Star Limited as a whole was "high":

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. The level of citizenship behavior of employees at Foods Star Limited as a whole was “high”:

3. The relationship between organizational commitment and citizenship behavior of employees was in the middle range with positive correlations at the value of 0.50.

KEYWORDS: organizational commitment, citizenship behavior

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรในองค์กรธุรกิจนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจต่าง ๆ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถึงแม้ว่าวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จะเพียงพอพร้อมเพียงใดก็ตาม ก็ไม่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ทั้งหมด โดยเฉพาะการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความรู้สึกรู้ว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลาอุทิศกายใจของตนเพื่องาน และหน่วยงานของตน โดยไม่มีใครบังคับ เกิดขึ้นเองภายในจิตใจของตนนั้น นับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กร เพื่อการทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ชนินทร์ จักรภพโยธิน, 2554)

ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Steer, 1997) ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง

การที่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน สถาบันอุดมศึกษา จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้าง ความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547: 45)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการแสดงออกของสมาชิก โดยการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ พุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่ออุทิศตนให้กับการทำงานต่อองค์กรที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกจะเป็นไปในทางที่องค์กรไม่พึงปรารถนาให้มี เช่น ทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ดังนั้นการศึกษาถึงความผูกพันของสมาชิกในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดหรือคาดการณ์เกี่ยวกับอัตราและแนวโน้มในการลาออกหรือการโอน ย้ายของบุคลากรในองค์กร (Mowday et al., 1982)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรของพนักงานหรือบุคลากรโดยรวม นั่นคือ แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าทัศนคติของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมขององค์กรบางอย่าง กล่าวคือ การที่บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กร และแสดงพฤติกรรมบางอย่างต่อองค์กรตามที่องค์กรต้องการก็เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่องค์กรจะเสนอให้เป็นการตอบแทน ซึ่งถ้าหากองค์กรไม่สามารถสนองตอบความต้องการของสมาชิกในองค์กรได้ บุคลากรหรือพนักงานก็จะลาออกจากองค์กร ซึ่งย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน (Steer, 1977: 46) ในขณะเดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ซึ่งการทดแทนคนเก่าที่สูญเสียไปนั้น มีขั้นตอนที่ยุ่ยากทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและทรัพยากรอย่างมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พุดสตาร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท พุดสตาร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท พุดสตาร์ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท พุดสตาร์ จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท พุดสตาร์ จำกัด โดยยึดแนวทางจากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท พุดสตาร์ จำกัด จำนวน 1,200 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 300 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 58 หมู่ 6 ถนนพระประโทน-บ้านแพ้ว ตำบลตลาดจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2556 – มีนาคม 2557 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน คือในช่วงเดือน มีนาคม – พฤษภาคม 2557 และ สรุปผลงานวิจัย นำเสนอผลงาน และทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ในช่วงเดือน มิถุนายน – สิงหาคม 2557

วิธีดำเนินการวิจัย

ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด จำนวน 1,200 คน (รายงานจำนวนพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด แผนกทรัพยากรบุคคลประจำเดือนเมษายน พ.ศ. 2557)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด จำนวน 300 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

คุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Pre-test) กับบุคลากรของบริษัท ดับเบิลยูจีซี จำกัด (กลุ่มบริษัทในเครือบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด) จำนวน 30 คน จากนั้นหาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) โดยค่าความเชื่อมั่น

ของคำถามแต่ละด้านด้วยค่า Cronbach Alphas ได้ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.85 และได้ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เท่ากับ 0.85

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เตรียมความพร้อมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้จากการศึกษา ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ระเบียบวิธีวิจัยด้านเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านเนื้อหาการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแนวคิด ประเด็นและตัวแปรที่จะศึกษา เป็นการรวบรวมขั้นแรก เพื่อนำมาประกอบการวิจัย รวมทั้งนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยเชิงปริมาณ กับพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด จำนวน 300 คน ที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 300 ชุด มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ตารางที่ 1 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ	3.59	0.81	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจ และใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การ	3.65	0.89	มาก	1
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.42	0.89	ปานกลาง	3
เฉลี่ย	3.55	0.86	มาก	

2. การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด จำกัด จำนวน 300 คน จำแนกตามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงสุดที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ตารางที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.55	1.03	มาก	4
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.45	0.94	ปานกลาง	5
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.56	0.84	มาก	3
4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.63	0.83	มาก	1
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.62	0.80	มาก	2
เฉลี่ย	3.56	0.89	มาก	

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.50 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	.50	ปานกลาง

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่าตัวแทนของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด เป็นรายด้านสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลได้รายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เนื่องจากพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด มีความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งมีความยินดีในการเป็นสมาชิกคนหนึ่ง และมีความรู้สึกมั่นคงเมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์การแห่งนี้ คือรู้สึกมั่นคงด้านหน้าที่การงาน และด้านคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานยังมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ จึงทำให้พนักงานของบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ ดังนั้นกิจกรรมต่างๆที่องค์การจัดขึ้น จึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เนื่องจากพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด มีความทุ่มเทและเสียสละอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์การเมื่อได้รับมอบหมายงานและพร้อมที่จะทำอย่างเต็มความสามารถตามหน้าที่ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และการปฏิบัติงานจะคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก โดยเหตุผลที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ และพนักงานที่มีความรู้สึก

ผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร มีผลทำให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคคนอื่น

1.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เนื่องจากความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยา ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรอาจเกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ หรือเกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด จำแนกตามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่าตัวแทนของพนักงานมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายฝน กล้าเดิณดง (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และพบว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด เป็นรายด้านสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลได้รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เนื่องจากพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน อาสาให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆด้วยความเต็มใจ โดยช่วยแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงานที่มากเกินไปด้วยความเต็มใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการทำงาน การให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เนื่องจากพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด ให้ความสำคัญกับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของตนที่อาจมีต่อผู้อื่น และระมัดระวังที่จะไม่สร้างปัญหาให้กับบุคคลอื่น เพราะตระหนักว่า การปฏิบัติงานในองค์กรต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ดังนั้นการกระทำของตนเองอาจมีผลกระทบต่อผู้อื่นๆ จึงคำนึงถึงผลกระทบที่บุคคลอื่นจะได้รับจากการกระทำของตน เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วม ไม่ใช่ทรัพยากรของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ส่วนตัว การปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นต้น

2.3 ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เนื่องจากพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด มีความเต็มใจที่จะอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียดที่มาจากการทำงาน หรือประสานงานกับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงที่จะกระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น โดยยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ เต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆในขั้นตอนการทำงาน การยอมรับคำตักเตือน แนะนำแล้วนำกลับมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และมุ่งแก้ไขปัญหาการทำงานมากกว่าพิจารณาผู้อื่น

2.4 ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เนื่องจากพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด มีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และสนองนโยบายขององค์กร โดยปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุด ตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ ลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นจริงๆเท่านั้น ขยันทำงาน ตรงต่อเวลา ประหยัด และดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

2.5 ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เนื่องจากพนักงานบริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด มีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร และเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพให้กับองค์กร โดยการมีส่วนร่วมและเข้าร่วมการประชุม รักษาความลับขององค์กร มีความต้องการพัฒนาองค์กร การเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสม เป็นต้น

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มี 2 ปัจจัย คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .26 และ .49 และความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .11

อธิบายได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีแนวคิดที่ว่าทัศนคติของสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมขององค์กรบางอย่าง กล่าวคือการที่บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กร และแสดง

พฤติกรรมบางอย่างต้องการตามที่ต้องการก็เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่ต้องการจะเสนอให้เป็นการตอบแทน ซึ่งถ้าหากองค์กรไม่สามารถสนองตอบความต้องการของสมาชิกในองค์กรได้ เขาก็จะลาออกจากองค์กร ซึ่งย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน ในขณะเดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ซึ่งการทดแทนคนเก่าที่สูญเสียไปนั้น มีขั้นตอนที่ยุ่งยากทำให้้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและทรัพยากรมาก ดังนั้นผลจากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งแนวทางการศึกษานี้ไม่ได้จำกัดเฉพาะการวัดในเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความคิดเห็นและความเชื่อ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่า หากบุคลากรมีเงินเดือนที่สูงขึ้นก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หากมีความต้องการให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือกันภายในองค์กร การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานภายในองค์กร การตั้งใจและทุ่มเทให้กับงาน การให้ความร่วมมือพัฒนา และผลักดันให้้องค์กรประสบความสำเร็จ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงานบริษัท ผู้ดสตาร์ จำกัด ได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ค่านิยมในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร ภาวะผู้นำ การศึกษาตัวแปรทางด้านวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดอื่น และนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับมีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชนซึ่งมีลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกันด้วย

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ชินินทร์ จักรภพโยธิน. (2554). *ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัย วิทยาเขตศาลายา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มฉก. วิชาการ 7, 14, หน้า 45 - 50.

สายฝน กล้าเดินดง. (2551). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การบริหารการพยาบาลมหาบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาระบบสาธารณสุข) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาษาต่างประเทศ

Cronbach. Lee Joseh. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Herper and Row.

Steer, M.R. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*.

Mowday, R.T., Porter, R.W and Steers, R.M.. (1982). *Employee – Organization Linkages*. *The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press. New York, NY.