



## รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Employee commitment of support staff on organizational  
citizenship behaviors a staffs of Rajamangala University of  
Technology Thanyaburi



สรสุดา แก่นจันทร์  
สถาบันวิจัยและพัฒนา

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ประจำปี พ.ศ. 2562

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาที่ให้โอกาสทำวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้ง ผศ.ดร.กล้าหาญ ญ น่าน และ ดร.ดวงพร พุทรวงศ์ ที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย “ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ประจำปี พ.ศ. 25562 โครงการวิจัย เรื่อง ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องหากการวิจัยในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ โอกาสนี้

สรสุดา แก่นจันทร์  
นักวิจัย



**หัวข้อ** ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร  
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ชื่อ-สกุล** นางสาวสรสุดา แก่นจันทร์

**ปีงบประมาณ** 2562

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การ ศึกษาระดับพฤติกรรมการการเป็นสมาชิกที่ดี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และศึกษาความผูกพันองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีสายสนับสนุนซึ่งสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงโดยเลือกวิจัยบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 12 แห่ง ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 255 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 185 คน อายุผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 169 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 86 คน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอันดับแรกประสบการณ์น้อยกว่า 6 ปี มีจำนวน 75 คน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความอยากจะทำปกป้ององค์การ ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้องค์การเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

**ผลการวิจัยพบว่า** ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้เป็น  $\hat{Y} = 1.465 + 0.233X_1 + 0.212X_2 + 0.199X_3$  โดยตัวแปรอิสระทั้งสามสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 54.6

**คำสำคัญ:** ความผูกพัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี บุคลากรสายสนับสนุน

**Title** Employee commitment of support staff on organizational citizenship behaviors: a staffs of Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

**Name – Surname** Miss.Sornsuda Kaenchan

**Year** 2019

## ABSTRACT

Research " Employee commitment of support staff on organizational citizenship behaviors: a staffs of Rajamangala University of Technology Thanyaburi ". The purpose is to study the relationship between organizational ties and good membership behavior of support personnel. Rajamangala University of Technology Thanyaburi and to study organizational engagement that influences good membership behavior of support personnel. Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The research instrument was a questionnaire. The data collected from the sample were personnel working at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The sample was 255 randomly assigned. The statistics used for data analysis were standard deviation pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the analysis can be summarized as follows.

Most of the samples were 185 females. The age of respondents was 31-35 years old. Most respondents ranked first in the bachelor category, with 169 of the respondents. They have income the most. 20,001-25,000 Baht per month. Experience in the operation of the respondents is the first, the experience is less than 6 years, there are 86 people. The results of analysis of opinions on engagement Overall, it is at a high level. In the list, it was found that the ones with the highest mean are knowledge wants to protect the organization If someone else accuses the organization with the highest mean The results of analysis of the level of opinions on good membership behavior of the organization Overall, it is at a very agree level In terms of cooperation with the highest mean.

The results showed that overall organizational and individual engagement were positively related to good organizational membership behavior. Affiliation influences membership behavior. Good organization. A forecasting equation could be written as  $\hat{Y} = 1.465 + 0.233X_1 + 0.212X_2 + 0.199X_3$  and the three independent variables were able to predict 54.6 percent.

**Keywords:** Employee engagement, Organizational citizenship behavior, support personnel

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                                   | (2)  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                                | (3)  |
| สารบัญ.....  | (4)  |
| สารบัญตาราง.....                                       | (5)  |
| สารบัญภาพ.....   | (6)  |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                      | 1    |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....                          | 3    |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย.....                              | 3    |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....                             | 3    |
| 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....                         | 4    |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                          | 5    |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                     | 6    |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....            | 7    |
| 2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎี และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....         | 7    |
| 2.2 ข้อมูลของมหาวิทยาลัย.....                          | 11   |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                         | 12   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                        | 18   |
| 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....  | 18   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                    | 20   |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                           | 23   |
| 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....                        | 23   |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....                     | 25   |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....                            | 26   |
| 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                 | 27   |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                          | 28   |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 45   |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย.....                                | 45   |
| 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....                          | 46   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....                   | 52   |

## สารบัญ (ต่อ)

|                      | หน้า |
|----------------------|------|
| บรรณานุกรม.....      | 53   |
| ภาคผนวก              |      |
| แบบสอบถาม.....       | 56   |
| ประวัติผู้เขียน..... | 61   |



## สารบัญตาราง

|  | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 3.1 การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....   | 19   |
| ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด.....   | 22   |
| ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ<br>อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน.....                           | 27   |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ.....  | 29   |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับ<br>องค์การ.....  | 30   |
| ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน....   | 31   |
| ตารางที่ 4.5 สรุปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ.....  | 32   |
| ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ<br>ด้านการให้ความช่วยเหลือ.....                                     | 32   |
| ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ<br>ด้านความอดทนอดกลั้น.....   | 33   |
| ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ<br>ด้านความสำนึกในหน้าที่.....                                      | 34   |
| ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ<br>ด้านการให้ความร่วมมือ.....                                       | 35   |
| ตารางที่ 4.10 สรุปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ<br>องค์การ.....   | 36   |
| ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี<br>ต่อองค์การ.....  | 37   |
| ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก<br>ที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.....                       | 39   |
| ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความผูกพันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม<br>การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.....       | 39   |
| ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น<br>สมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น.....                 | 40   |
| ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อ<br>พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น..... | 40   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

|   | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม<br>การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่.....                 | 41   |
| ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพล<br>ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่..... | 41   |
| ตารางที่ 4.18 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม<br>การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ.....                  | 42   |
| ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพล<br>ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ.....  | 42   |
| ตารางที่ 4.20 สรุปค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม<br>การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ.....                                       | 43   |
| ตารางที่ 4.21 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพล<br>ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ.....                       | 43   |
| ตารางที่ 4.22 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมการพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อ<br>องค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ.....                 | 44   |





## สารบัญภาพ

|                                      |        |
|--------------------------------------|--------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | หน้า 5 |
|--------------------------------------|--------|



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง คุณภาพของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคลากรคือกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่เป้าหมายขององค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นลักษณะของบุคคล มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ บรรณาธิการในการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความผูกพันกับองค์การ พยายามจะทำงานออกมาดีที่สุด ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เอาใจใส่ในงานที่นอกเหนือหน้าที่ที่ได้รับจากองค์การกำหนดไว้

การบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่งขององค์การทุกองค์การ ในปัจจุบันองค์การได้ให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การเป็นอย่างมากเพราะเนื่องจากบุคคลเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ อีกทั้งบุคคลในองค์การยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานกับองค์การ การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาวและในอนาคต ด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงทำให้สภาพของการปฏิบัติงานและลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน การปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การจึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถ และการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การต้องการบุคคลที่มีทักษะ ความรู้และความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน องค์การจึงให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมากขึ้น เนื่องจากองค์การประกอบด้วยบุคคลหลายคนเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุทั้งเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย (Motowidlo, Borman and Schmit, 1997, อ้างถึงใน วัลลพ ล้อมตะคุ, 2554)

ความผูกพัน ถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณ รักธรรม, 2527) ความผูกพันของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้ง ความสุขของผู้ทำงานอีกด้วย กล่าวคือ เมื่อความผูกพันขององค์การเพิ่มขึ้น ภาวะระดับการลาออกจากงาน การขาดงานก็จะลดลง ระดับความสุขกายสบายใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การสูงขึ้นได้ และความผูกพันขององค์การยังเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) สอดคล้องกับ Robbins (2001) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น การพูดถึงองค์การในด้านบวก การช่วยเหลือบุคคลอื่น และทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior : OCB) ซึ่งโดยหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้มีความยั่งยืน หรือประสบความสำเร็จ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในหน่วยงานหรือองค์กรได้เป็นอย่างดี (สฎายุ ธีระวิชิตระกุล, 2557) สามารถทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยสร้างให้บุคลากร มีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และ พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ซึ่งทุกพฤติกรรมที่กล่าวมาเมื่อรวมกันก็คือ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จากการศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมามีได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการคิดค้นหาแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทำให้บุคลากรกลายเป็นส่วนหนึ่งของ ทรัพยากรที่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กร (Organizational's Performance) (Bloodgood , 2001 อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวิชิตระกุล, 2547) นอกจากนี้ Organ (1988) กล่าวว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในงาน อีกทั้งยังมีแนวคิดที่สนับสนุนของ Dubin (2000 อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2552) ที่กล่าวว่าผลจาก พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ ทำให้หน่วยงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริม ให้มีการผลิตผลงานทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่สูงขึ้นอีกด้วย และจากการศึกษาผลงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง เพียงภัทร เจริญพิทยา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 248 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสายฝน กล้าเดินดง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง 18-29 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย

จากที่กล่าวมาการศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งให้ความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพัน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อศึกษามูลเหตุของการเกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีซึ่งมีสถาบันวิจัยและพัฒนาด้วย อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานภายในองค์กร อีกทั้ง พฤติกรรมของ บุคลากรที่ดีมีความสำคัญกับสถาบันวิจัยและพัฒนา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นอย่างยิ่ง สามารถผลักดันกลไกการทำงานของสังคมภายในสถาบันวิจัยและพัฒนาและมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้มีความราบรื่น ยืดหยุ่นในการทำงาน คนในองค์กรมีการปรับตัวเพื่อ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง เชื่อว่าการสร้างและ สนับสนุนปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมกรเป็นบุคลากรที่ดีต่อองค์กรนั้น จะมีส่วนช่วย ส่งเสริมให้สถาบันวิจัยและพัฒนา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีนั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานได้ดี โดยเลือกประชากรของคณะในสังกัดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชวมงคลธัญบุรีเนื่องจากมีบริบทในการบริหารจัดการหน่วยงานที่คล้ายกันมากที่สุดคือหัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจในการบริหารได้ภายในองค์การ

จากเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันขององค์การที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่รวมสถาบันวิจัยและพัฒนาด้วย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและปรับปรุงสวัสดิการบุคลากรของหน่วยงาน โดยสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา และยังเป็นข้อมูลที่น่าไปใช้ในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้อีกด้วย อีกทั้งยังเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปัจจัยให้เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และยกระดับองค์การที่พร้อมไปด้วยบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพที่พร้อมจะใช้ศักยภาพของตนเองในการเสริมสร้างองค์การให้เป็นแหล่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในการสร้างสรรค์ผลงานและส่งเสริมให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.4 เพื่อศึกษาความผูกพันขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.2 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ โดยนักวิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ Mayer and Allen (อ้างถึงใน อริสรา สำรอง, 2553) ได้แก่

- 1) ความผูกพัน ประกอบด้วยตัวชี้วัด
  - (1) ด้านจิตใจ
  - (2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร
  - (3) ด้านบรรทัดฐาน
  
2. ตัวแปรตาม โดยนักวิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ Morrison, 2002 ได้แก่
  - 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัด
    - (1) การให้ความช่วยเหลือ
    - (2) ความอดทนอดกลั้น
    - (3) ความสำนึกในหน้าที่
    - (4) การให้ความร่วมมือ

1.4.2 ขอบเขตเชิงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 673 คน (ข้อมูลจาก [www.ped.mutt.ac.th](http://www.ped.mutt.ac.th) ณ วันที่ 1 มีนาคม 2562) และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน

ผู้วิจัยเลือกศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาเพียง 1 คณะ 1 วิทยาลัย และ 1 สถาบัน ซึ่งมีทั้งหมด 12 หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่

- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
- คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
- คณะบริหารธุรกิจ
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- คณะวิศวกรรมศาสตร์
- คณะศิลปกรรมศาสตร์
- คณะศิลปศาสตร์
- คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- คณะพยาบาลศาสตร์
- วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย
- สถาบันวิจัยและพัฒนา

1.4.3 ขอบเขตทางด้านเวลา คือ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2562 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2563

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายสนับสนุน

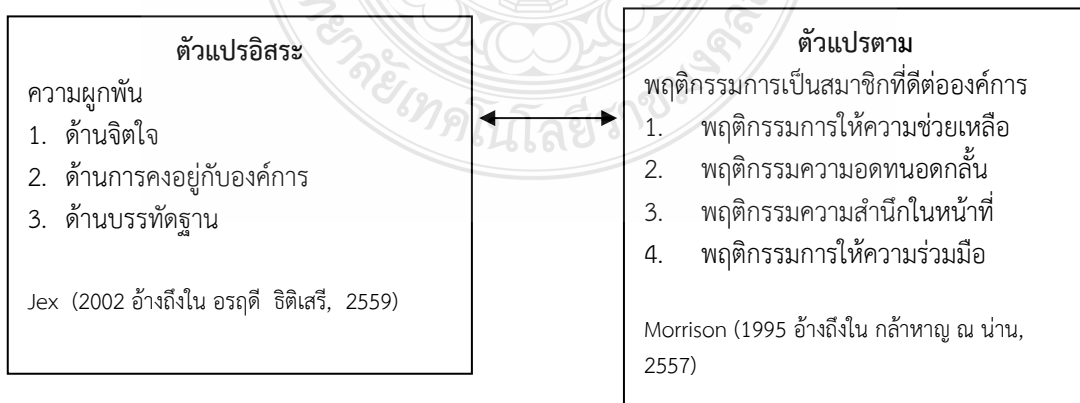
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเกี่ยวพันอย่างแนบแน่นกับองค์กร ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อ องค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยมีความตระหนักที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความ จงรักภักดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยแบ่ง ความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน กับองค์กร
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ ความต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป ไม่คิดจะ ลาออกจากองค์กร
3. ด้านบรรทัดฐาน คือ การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษารายบรรณตามที่องค์กรได้ กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

พฤติกรรมแสดงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรใน องค์กรที่แสดงด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กรที่ไม่ได้ เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เป็นพฤติกรรมที่อยู่เหนือการกำหนดของหน่วยงานและเป็นพฤติกรรมที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรในการดำเนินการและพัฒนา

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากผลการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีของ Jex (2002 อ้างถึงใน อรรถดี ธิติเสรี, 2559) เพื่อศึกษาความผูกพัน โดยมีตัวชี้วัด 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และทฤษฎีของ Morrison, 2002 เพื่อศึกษาพฤติกรรมแสดงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยมีตัวชี้วัด 4 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความ ร่วมมือ โดยนักวิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวแปร และองค์ประกอบ ด้านตัวชี้วัดของตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้สร้างกรอบความคิด ไว้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 สามารถใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับผู้สนใจทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางในการเพิ่มองค์ความรู้ ความเข้าใจ สามารถที่จะช่วยอธิบายการแสดงผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในด้านปัจจัยของความผูกพัน

### 1.7.2 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติการ

1.7.2.1 ได้ทราบระดับความผูกพันองค์การและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสถาบันวิจัยและพัฒนา รวมถึงอยู่ด้วย

1.7.2.2 ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสถาบันวิจัยและพัฒนา รวมถึงอยู่ด้วย

1.7.2.3 ได้ทราบปัจจัยความผูกพันองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีสถาบันวิจัยและพัฒนา รวมถึงอยู่ด้วย

1.7.2.4 สามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันงานบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.2.5 สามารถใช้เป็นข้อมูลเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการนำไปสร้าง ปรับปรุง และเป็นแนวทางในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร หรือแนวทางพัฒนาสวัสดิการของสถาบันวิจัยและพัฒนาและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อพัฒนาความผูกพันที่เอื้อต่อการแสดงผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติที่ตนเองรับผิดชอบ และส่งผลให้สถาบันวิจัยและพัฒนาและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงอย่างยั่งยืน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งอิทธิพลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ความผูกพัน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้วิจัย ทบทวนวรรณกรรมเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดเชิงทฤษฎี และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย
  - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
2. ข้อมูลของมหาวิทยาลัย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎี และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

###### 2.1.1.1 ความหมายและแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

##### 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Kat and Kahn (1978 อ้างถึงใน กล้าหาญ ณ น่าน, 2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่เพียงแต่เพิ่มการประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ของตนเองเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมการเสียสละในสิ่งที่เป็นเพื่อการดำรงอยู่ขององค์การ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากความหมายโดยทั่วไป ของความผูกพันต่อองค์การตามที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการหลายท่านได้ให้มุมมองแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันออกเป็น 2 ด้าน คือ

- 1) แนวคิดความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและไม่คิดจะไปจากองค์การเนื่องจากเขาได้พิจารณาถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากเขาต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การไปเพราะการที่คนคนหนึ่งเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ ช่วงเวลาหนึ่งเท่ากับได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้กับองค์การ ซึ่งต้องสูญเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น ดังนั้นบุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ในระยะยาวที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การ เช่น บำเหน็จบำนาญ ชื่อเสียง และความมั่นคงในงานปัจจุบัน ถ้าเขาลาออกจากองค์การไป



ก่อนกำหนดเท่ากับว่าการลงทุนทั้งหมดได้ประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่า ดังนี้ การที่พนักงานคนหนึ่งเข้าทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การก็จะเพิ่มทวีขึ้นตามระยะเวลา Becker, (1960)., Leddy & Macpeper, (1998)

2) แนวคิดความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) Stees & Porter (1983) ได้เสนอแนวคิดด้านนี้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกและพฤติกรรมที่มีต่อองค์การ ต่อมา Meyer, Allen & Smit (1993) ได้เสนอแนวคิดด้านนี้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์การ เชิงเจตคติในลักษณะดังนี้

- 2.1 เชื่อมโยงอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2.2 เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
- 2.3 ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การไว้

Jex (2002) กล่าวว่า ความผูกพันสามารถแสดงออกได้ทั้งความรู้สึกและพฤติกรรมที่มีต่อองค์การ ต่อมา Meyer and Allen (1991 อ้างถึง อรรถาธิ ฐิติเสรี, 2559) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การจากแนวคิดพื้นฐานหลายองค์ประกอบที่ให้เหตุผลแตกต่างกัน ซึ่งเหตุผลเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบทางโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ โดยได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในของบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความภาคภูมิใจที่จะได้ทำงานในองค์การ โดยตัวแปรพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึงการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การต่อไป เพราะเขาจะพิจารณาถึงการเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป โดยปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การคงอยู่กับองค์การ คือ จำนวน หรือขนาดของสิ่งที่ลงทุนกับองค์การ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาเป็นสมาชิกขององค์การ บำนาญ ตำแหน่งงาน หากบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าไม่มีทางเลือกในการทำงานที่องค์การใหม่ หรือเห็นว่าองค์การให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมแล้วคุ้มค่าแล้ว จะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การมีเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าไม่มีทางเลือกอื่นหรือเห็นว่าองค์การให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจไม่เหมาะสมและไม่คุ้มค่าแล้ว ยิ่งมากเท่าไรก็จะยิ่งส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การลดลงไป

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานของสังคมที่มีมุมมองว่าเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์การ โดยต้องปฏิบัติตามให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรม เพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ว่าตนเองเกี่ยวพันอย่างแนบแน่นกับองค์การ ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์การด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยมีความตระหนักที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

### **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์การ พนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เมื่อพวกเขาที่มีความผูกพันต่อองค์การ Mowday, et al (1982) จากผลงานวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายการตัดสินใจลาออกของพนักงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานได้ นอกจากนี้พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง จะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การในทางที่ดี เช่น ลดความผิดพลาดของงาน เมื่อเกิดปัญหาทุกคนจะร่วมมือกันแก้ไข มีความจงรักภักดี มีความรับผิดชอบในงานและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การไม่เพียงเพิ่มความสำเร็จในหน้าที่การทำงานของตนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีความเสียสละในการทำงานเพื่อการดำรงอยู่ขององค์การ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ Katz & Kahn (อ้างถึงใน วัชรีย์ อยู่เจริญ, 2546)

จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ Meyer and Allen ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจ เพราะว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างขึ้นได้ ถ้าบุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การแล้วก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างมาก

#### **7.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

แนวคิดแรกเริ่มเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เกิดจากแนวคิดของ Barnard (1938) ซึ่งได้วิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปขององค์การ คือ ระบบความร่วมมือ (cooperative system) สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความร่วมมือ คือ ความเต็มใจของบุคคล โดยความเต็มใจเหล่านี้เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือประสิทธิภาพ ความสามารถหรือคุณค่าภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยที่ทำการบรรยายลักษณะงานทั่วไปไม่สามารถบรรยายได้ครอบคลุมทุกความต้องการในงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จขององค์การ ต่อมา Katz and Kahn (1966) ได้เสนอแนะว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรม 3 ประการ คือ (1) ต้องสามารถดึงดูดใจและทำให้บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์การ (2) ต้องให้สมาชิกขององค์การแสดงบทบาทการทำงานตามความรู้สึกที่แท้จริงให้ความร่วมมือ และมีผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำสุดขององค์การ (3) กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมการ สร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือความต้องการในงานเพื่อการประสบความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้ Katz (2006) ได้เสนอแนวความคิด

เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมและเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติว่าประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น การปกป้ององค์กร การเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมพัฒนาตนเอง และการมีเจตคติที่ดีและมั่นคงที่จะช่วยเหลือองค์กร แนวคิดต่างๆ ดังกล่าวเป็นความรู้เบื้องต้นที่พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ในเวลาต่อมา Morrison (2002 อ้างถึงใน ปฏิวัฒน์ อุดรไสว, 2550) ได้ศึกษาและแบ่งรูปแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะให้ความช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้าเป็นอย่างดี
3. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า

Organ and Bateman (1991 อ้างถึงใน สิริสรุ กระแสร์สุนทร, 2554) แบ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการแสดงความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมักจะมีลักษณะในการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน หรืออาจเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งนี้จะอุทิศตนและคอยให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือทุกๆ ด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการก่อให้เกิดปัญหา เนื่องจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาอันเป็นผลมาจากการกระทำของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจมีผลต่ออีกบุคคลหนึ่ง ดังนั้นการคำนึงถึงผู้อื่นในการช่วยคิด และหาทางออกรวมถึงป้องกัน และแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นถือเป็น ส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมการใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอเกี่ยวกับผลการกระทำของตนเองโดยพิจารณาจากมุมมองในการเอาใจเขามาใส่ใจในเรา
3. พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นความอดทนของบุคคลที่มีต่อความคับข้องใจที่เข้ามารบกวน หรือความเครียด ตลอดจนสามารถทนต่อความรู้สึกกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ต้องการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน รวมถึงไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้นในองค์กร
4. พฤติกรรมมีน้ำใจ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร โดยไม่ใช่แค่การแสดงความคิดเห็น แต่รวมถึงการประพฤติปฏิบัติในส่วนอื่นๆ เช่น การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะที่

เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วม หรือดำเนินการต่างๆ

5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติตามระเบียบและสนองตอบนโยบายขององค์กรได้อย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคิดหมายที่เกิดขึ้นจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรได้มีการกำหนดไว้ในระดับต่ำสุด เช่น ความตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว เป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยปฏิบัติงานตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงไม่พยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน

## 2.2 ข้อมูลของมหาวิทยาลัย

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติของสถาบันแต่ละแห่งซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ตามคำกราบบังคมทูลของรัฐสภาตั้งแต่วันที่ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา จำนวน 52 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยนครพนม และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาใหม่กำหนดสาระที่สำคัญ คือ ให้สถาบันอุดมศึกษา ทั้ง 52 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น โดยมีพันธกิจในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ผลิตครูสายวิชาการและสายวิชาชีพ รวมทั้ง ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ในบางสถาบัน มีวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยเฉพาะทางด้านอาชีวศึกษา จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 52 แห่ง ดังกล่าว จะเห็นว่ามุ่งให้ สถาบันเหล่านี้เป็นกลไกที่สำคัญของประเทศไทยเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นโดยกว้างขวาง ครอบคลุมทั่วราชอาณาจักร ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาเพียงในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้งหมด 11 คณะ กับ 1 วิทยาลัย

### 2.2.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมีมืออาชีพชั้นนำ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในระดับประเทศและก้าวสู่ระดับโลก

#### พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาวิชาชีพระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีคุณภาพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริมการผลิตเชิงพาณิชย์และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. ให้บริการวิชาการที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการมีอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขัน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. จัดระบบบุคลากรจากสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สนองต่อสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุขและความก้าวหน้า
6. จัดระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มแนวทางการจัดหารายได้ เพื่อเอื้อต่อนโยบายหลัก

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่ดีมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ สูง ผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงร่างกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จำนวน 729 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและมีระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทั้ง 13 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 2 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีมีจำนวน 4 ปัจจัย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.90 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนจากตัวแปรพยากรณ์ใหม่ที่จะได้จากวิเคราะห์องค์ประกอบได้องค์ประกอบ 13 ปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีมีจำนวน 6 ปัจจัยคือ ด้านความพอใจ ผลสำเร็จในงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและการยอมรับ ด้านสภาพงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์บุคคลอื่น และด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.00

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549) ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้แก่ ความ

ผูกพันองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร ส่วนบรรยากาศองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กรตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 79

Chiang (2002 อ้างถึงใน พรตบุตรี จุฑะกนก, 2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานที่ได้หวั่นผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศองค์กรร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ภารดี กนิษฐานนท์ (2557) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมในระดับสูง การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 43.5

Gautam et al. (2005) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ จากพนักงาน 5 องค์กร จำนวน 450 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทั้งสองด้าน

ศรัณย์รัชต์ สมรรถเสวี และเกษมชาติ นเรศเสนีย์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการปฏิรูปความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศ : การวิเคราะห์เส้นทาง พบว่าความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการบริหารจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้เพิ่มเติม ผู้นำในธุรกิจ

ขนส่งสินค้าทางอากาศต้องสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างความรักในองค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ จะเป็นการเสริมแรงระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการปฏิรูปพร้อมกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้ง 5 ด้านอันได้แก่ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึก หน้าที่ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่มีพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์การให้อยู่ร่วมงานกับ องค์การต่อไป โดยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $DE = 0.697, p < 0.01$ ) ) โดยภาวะผู้นำการปฏิรูปมีอิทธิพลรวม เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $TE = 0.433, p < 0.01$ ) และสามารถทำนายทั้งทางตรงและโดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 55.10

สิริสุร กระแสสุนทร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่าปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับ หรือซี และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Todd & Ibrahim (2006) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การ ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานผลิตอุปกรณ์กีฬา จำนวน 337 คน พบว่า คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญในงานทำให้เกิดความผูกพันองค์การ และการรับรู้ความสามารถในงานมีอิทธิพลทั้ง ทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปร คั่นกลางความผูกพันองค์การ

ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ กรณีศึกษาสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลในทิศ ทางบวกต่อความผูกพันองค์การ มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อ ความผูกพันองค์การ มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันองค์การมีอิทธิพลในทิศ ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในทิศ ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สิริสุร กระแสสุนทร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่าปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับ หรือซี และ

การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคณะ (2557) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา (1) ระดับของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ (3) อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่งจำนวน 285 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์อิทธิพลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มี 2 ปัจจัย คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.26 และ 0.49 และความผูกพันองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.11

สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จากพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่ดีที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงร่างกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป



อรฤติ ธิติเสรี (2559) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพฤติกรรมการมีน้ำใจ เป็นนักกีฬาอยู่ในระดับมาที่สุด และพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

กษมา ทองขลิบ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน จากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 255 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมยังร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

LaMastro (2002) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันองค์กรกับการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนอนุบาล 251 คน จากโรงเรียนของรัฐบาล 5 แห่ง ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่

วนันดา หมวดเอียด (2550) ได้ศึกษารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับผลกระทบจากตัวแปรแฝงการเสริมพลังเชิงจิตวิทยามากที่สุด ซึ่งตัวแปรแฝงดังกล่าว ได้แก่ การให้คุณค่ากับงาน ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ และผลกระทบตัวแปรแฝงลำดับถัดมา ได้แก่ การได้รับโอกาส การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนตัวแปรแฝงด้านความพึงพอใจในงานมีผลกระทบน้อยที่สุด อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน แต่ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

นวรรตน์ ศรสุริยา (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในบริษัทร่วมทุนไทยญี่ปุ่นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่บริษัทปัจจุบัน เท่านั้น มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน งานที่มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน และโอกาสของความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร และปัจจัยลักษณะของประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ และความมั่นคงขององค์กร เป็นองค์ที่พึงพึงได้ เจตคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร ในบริษัทร่วมทุนไทยญี่ปุ่น นอกจากนี้ ความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ การยอมรับ และความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทร่วมทุนไทยญี่ปุ่นด้วย

ปริยาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใช้บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า 1)ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งที่รับผิดชอบ และรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

รินดา ชันธกรรรม (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของครู และความสุขของชีวิต ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงานอันก่อให้เกิดผลดีกับผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากวิทยาลัยให้ความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน ที่เอื้ออำนวยให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมีความรู้สึกที่ดีต่อวิทยาลัย ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้วิทยาลัยได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และไม่คิดจะลาออกจากวิทยาลัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงตามเป้าหมายและเสร็จทันตามกำหนดเวลา

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 13 หน่วยงาน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 13 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย และสถาบันวิจัยและพัฒนา

ผู้วิจัยเลือกศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาเพียงกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สายสนับสนุน จำนวน 13 หน่วยงาน โดยมีคณะ 11 หน่วยงาน วิทยาลัย 1 หน่วยงาน และสถาบัน 1 หน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรมีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน รวมจำนวนบุคลากร สายสนับสนุนทั้งสิ้น 673 คน (ข้อมูลบุคลากรใน Website ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2562)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 13 หน่วยงาน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 251 คน โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรของ Yamane (1973)

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

|       |   |   |  |
|-------|---|---|--|
| เมื่อ | n | = | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง                               |
|       | N | = | ขนาดของประชากร                                     |
|       | e | = | ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดย |

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{673}{1+673(0.05)^2} = \frac{673}{2.68} \\ &= 251 \end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้นได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 251 ตัวอย่าง ได้ปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมเพื่อสำรองเพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ 4 ตัวอย่าง จะได้เท่ากับ 255 ตัวอย่าง

### ตารางที่ 3.1 การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| มหาวิทยาลัย                   | จำนวนประชากร<br>สายสนับสนุน | จำนวนตัวอย่าง<br>สายสนับสนุน |
|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม     | 86                          | 27                           |
| 2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร       | 67                          | 22                           |
| 3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์   | 40                          | 16                           |
| 4. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน   | 25                          | 12                           |
| 5. คณะบริหารธุรกิจ            | 54                          | 19                           |
| 6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 47                          | 18                           |
| 7. คณะวิศวกรรมศาสตร์          | 128                         | 36                           |
| 8. คณะศิลปกรรมศาสตร์          | 38                          | 13                           |
| 9. คณะศิลปศาสตร์              | 132                         | 39                           |
| 10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์      | 12                          | 9                            |
| 11. คณะพยาบาลศาสตร์           | 9                           | 8                            |
| 12. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย    | 19                          | 10                           |
| 13. สถาบันวิจัยและพัฒนา       | 26                          | 26                           |
| รวม                           | 673                         | 255                          |

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่นำเข้ามาศึกษามีทั้งหมด 2 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวแปรด้านความผูกพัน (commitment) และ 2) ตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) โดยรายละเอียดทั้งหมดของตัวแปร มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านความผูกพัน (Commitment) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้แบบวัดมาตรฐาน ประเมินค่า 5 ระดับ

2. ตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ใช้แบบวัดมาตรฐาน ประเมินค่า 5 ระดับ

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรในปัจจุบันของท่าน เป็นแบบสอบถามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ผูกพันด้านจิตใจ ผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามภูมิหลังของบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ

1. เพศ แบ่งเป็นชาย และหญิง
2. อายุ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 20 ปี, 21-25 ปี, 26-30 ปี, 31-35 ปี, 36-40 ปี, 41-45 ปี, 46-50 ปี, 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และอื่นๆ
4. รายได้ แบ่งเป็น 0-10,000 บาท, 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท, 25,001-30,000 บาท, 30,001-35,000 บาท, 35,001-40,000 บาท, 40,001 บาทขึ้นไป
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ต่ำกว่า 6 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี, 26-30 ปี, 30 ปีขึ้นไป
6. ประเภทบุคลากร แบ่งเป็น ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และอื่น ๆ (โปรดระบุ)

**ส่วนที่ 2** ด้านความผูกพัน และด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสารรายงานการวิจัย ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ และดุชฎินิพนธ์ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. กำหนดคำนิยามทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการทุกตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาจากนั้นผู้วิจัยทำการระบุประเด็นสำคัญในแต่ละปัจจัยแล้วระบุพฤติกรรมในการวัด

3. พิจารณาลักษณะของประเภทคำถามที่เหมาะสมและมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ของแต่ละตัวแปร โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ต้องการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้มาตราประเมินค่าของแต่ละตัวแปรมากขึ้น โดยแต่ละตัวแปรใช้มาตรวัดดังต่อไปนี้

3.1 Jex (2002) กล่าวว่า ความผูกพันสามารถแสดงออกได้ทั้งความรู้สึกและพฤติกรรมที่มีต่อองค์การ ต่อมา Meyer and Allen (1991 อ้างถึง อริสา สำรอง, 2553) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การจากแนวคิดพื้นฐานหลายองค์ประกอบที่ให้เหตุผลแตกต่างกัน ซึ่งเหตุผลเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบทางโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ โดยได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยมีขอบเขตการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในของบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภาคภูมิใจที่จะได้ทำงานในองค์การ โดยตัวแปรพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะองค์การ

3.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึงการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การต่อไป เพราะเขาจะพิจารณาถึงการเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป โดยปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การคงอยู่กับองค์การ คือ จำนวน หรือขนาดของสิ่งที่ลงทุนกับองค์การ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาเป็นสมาชิกขององค์การ บำนาญ ตำแหน่งงาน หากบุคคลรับรู้ว่าคุณไม่มีทางเลือกในการทำงานที่องค์การใหม่ หรือเห็นว่าองค์การให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมแล้วคุ้มค่าแล้ว จะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การมีเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าคุณมีทางเลือกอื่นหรือเห็นว่าองค์การให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจไม่เหมาะสมและไม่คุ้ม ค่าแล้ว ยิ่งมากเท่าไรก็จะยิ่งส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การลดลงไป

3.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานของสังคมที่มีมุมมองว่าเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์การ โดยต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรม เพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

ข้อคำถามเป็นประโยคข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่พอใจอย่างยิ่ง ไม่พอใจ เฉยๆ พอใจ และพอใจอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกพึงพอใจภายในลักษณะงานและภายนอกงาน แต่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร Morrison (1995) อ้างถึงใน ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550) ได้ปรับปรุงรูปแบบ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุง ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูป ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยมีขอบเขตของการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมของพนักงานในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทน อดกลั้นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน โดยไม่แสดงความไม่พึงพอใจออกมา
3. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการเอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กร
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องหรือการดำรงอยู่
5. ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าสามารถตอบตามมาตรวัดได้หรือไม่
6. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และหาค่าความเชื่อมั่น

ข้อคำถามเป็นประโยคข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ตัดสินใจไม่ได้/เฉยๆ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดที่มี 5 ระดับ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังปรากฏในตาราง

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด

| ระดับความคิดเห็น      | ข้อคำถามเชิงบวก<br>(คะแนน) |
|-----------------------|----------------------------|
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | 1                          |
| ไม่เห็นด้วย           | 2                          |
| ตัดสินใจไม่ได้ / เฉยๆ | 3                          |
| เห็นด้วย              | 4                          |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง     | 5                          |

### การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 40 คนมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha – Coefficient) 0.976

คำถามเกี่ยวกับ ความผูกพัน 0.944

คำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 0.942

แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูงมาก

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

3.3.2 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และส่งกลับทางงานสารบรรณของหน่วยงาน

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถาม ที่ยังไม่ได้รับและแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหาย หรือไม่สมบูรณ์โดยขยายเวลาอีก 1 เดือน

3.3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลวิเคราะห์ทางสถิติ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิหลังของบุคคล เพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

3.4.2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรด้านความผูกพัน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความแปรปรวน (Variation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้การกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับของด้านความผูกพัน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้เป็นเกณฑ์ โดยกำหนดระดับออกเป็น 5 ระดับ จากการคำนวณสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 82)



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

ดังนั้นจึงได้เกณฑ์ในการแปลผลซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

|           |           |         |                            |
|-----------|-----------|---------|----------------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.21-5.00 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย | 3.41-4.20 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นมาก        |
| ค่าเฉลี่ย | 2.61-3.40 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย | 1.81-2.60 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00-1.80 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด |

3.4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลความระดับความสัมพันธ์ ซึ่งพิจารณาว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ชาญวุฒิ บุญชม, 2553)

|       |           |         |                                     |
|-------|-----------|---------|-------------------------------------|
|       | -1        | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงลบเต็มที่         |
| -0.76 | ถึง -0.99 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก   |
| -0.56 | ถึง -0.75 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง      |
| -0.26 | ถึง -0.55 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง  |
| -0.01 | ถึง -0.25 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ      |
|       | 0         | หมายถึง | ไม่มีความสัมพันธ์                   |
| 0.01  | ถึง 0.25  | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ     |
| 0.26  | ถึง 0.55  | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง |
| 0.56  | ถึง 0.75  | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง     |
| 0.76  | ถึง 0.99  | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก  |
|       | 1         | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงบวกเต็มที่        |

3.4.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาขนาดอิทธิพลและสร้างสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ความผูกพัน) กับตัวแปรตาม (การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร) การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.5.2.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.5.2.2 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีสายสนับสนุน จำนวน 255 คน และได้มีการกำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

|           |     |  |
|-----------|-----|--|
| n         | แทน | จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง                          |
| $\bar{x}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)                         |
| SD        | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)            |
| t         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (t-Distribution) |
| F         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (F-Distribution) |
| SS        | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)               |
| MS        | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)              |
| df        | แทน | องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)                |
| LSD       | แทน | Least Significant Difference                         |
| Sig.      | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน           |
| *         | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05                  |
| R         | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                      |
| R Square  | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์                            |

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามเชิงปริมาณนั้น จะมีการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

| ข้อมูลทั่วไป  | จำนวน (n=255 คน) | ร้อยละ |
|---------------|------------------|--------|
| จำแนกตามเพศ   |                  |        |
| ชาย           | 70               | 27.5   |
| หญิง          | 185              | 72.5   |
| จำแนกตามอายุ  |                  |        |
| ต่ำกว่า 21 ปี | 0                | 0      |
| 21 – 25 ปี    | 33               | 12.9   |
| 26 – 30 ปี    | 60               | 23.4   |
| 31 – 35 ปี    | 67               | 26.3   |
| 36 – 40 ปี    | 33               | 12.9   |
| 41 – 45 ปี    | 25               | 9.9    |
| 46 – 50 ปี    | 14               | 5.3    |
| 51 ปีขึ้นไป   | 23               | 9.4    |

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป                     | จำนวน (n=255 คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------|------------------|--------|
| <b>จำแนกตามระดับการศึกษา</b>     |                  |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                 | 37               | 14.6   |
| ปริญญาตรี                        | 169              | 66.1   |
| ปริญญาโท                         | 39               | 15.8   |
| ปริญญาเอก                        | 5                | 1.8    |
| อื่น ๆ                           | 5                | 1.8    |
| <b>จำแนกตามรายได้ต่อเดือน</b>    |                  |        |
| 0 - 10,000 บาท                   | 14               | 5.3    |
| 10,001 – 15,000 บาท              | 83               | 32.7   |
| 15,001 – 20,000 บาท              | 45               | 17.5   |
| 20,001 – 25,000 บาท              | 86               | 33.9   |
| 25,001 – 30,000 บาท              | 10               | 4.1    |
| 30,001 – 35,000 บาท              | 6                | 2.3    |
| 35,001 – 40,000 บาท              | 2                | 0.6    |
| 40,001 บาทขึ้นไป                 | 9                | 3.5    |
| <b>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</b> |                  |        |
| ต่ำกว่า 6 ปี                     | 112              | 43.9   |
| 6 -10 ปี                         | 53               | 20.5   |
| 11 – 15 ปี                       | 32               | 12.3   |
| 16 – 20 ปี                       | 23               | 8.8    |
| 21 – 25 ปี                       | 13               | 7.6    |
| 26 – 30 ปี                       | 19               | 5.8    |
| 30 ปีขึ้นไป                      | 3                | 1.2    |

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 และเพศชาย มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

ด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 พียงที่มีระดับเท่ากันคือ ช่วงอายุ 21-25 ปี มีจำนวน 33 คน และช่วงอายุ 36-40 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาโท มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และน้อยที่สุดจะอยู่ในระดับปริญญาเอก และระดับวุฒิมหาวิทยาลัยอื่น ๆ มีจำนวนอย่างละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ด้านรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดจะอยู่ระหว่าง 35,001-40,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

#### 4.2.2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ

| ความผูกพันต่อองค์กร  | ระดับความสำคัญ |       | แปลผล     | อันดับ |
|--|----------------|-------|-----------|--------|
|  | $\bar{X}$      | SD    |           |        |
| <b>ความผูกพันด้านจิตใจ</b>   |                |       |           |        |
| 1. ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร      | 4.23           | 0.651 | มากที่สุด | 1      |
| 2. สำหรับข้าพเจ้าแล้วองค์กรนี้มีความเหมาะสมทำงานด้วย ณ ขณะนี้                  | 3.91           | 0.753 | มาก       | 3      |
| 3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของข้าพเจ้าและขององค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน | 3.73           | 0.744 | มาก       | 4      |
| 4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่เหมาะสม        | 3.63           | 0.999 | มาก       | 5      |
| 5. องค์กรนี้มีความหมายกับข้าพเจ้า ณ ปัจจุบันนี้                                | 4.05           | 0.742 | มาก       | 2      |
| ภาพรวม   | 3.91           | 0.633 | มาก       |        |

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านด้านจิตใจ โดยภาพรวม มีความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.633$ ) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกภาคภูมิใจ มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.651$ ) รองลงมา องค์กรนี้ มีความหมาย มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.742$ ) องค์กรนี้ มีความเหมาะสมทำงานด้วย มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.753$ ) รู้สึกว่าเป้าหมายของข้าพเจ้าและขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 0.744$ ) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย รู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่เหมาะสม มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.999$ )

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

| ความผูกพันต่อองค์กร  | ระดับความสำคัญ |              | แปลผล      | อันดับ |
|--|----------------|--------------|------------|--------|
|  | $\bar{X}$      | SD           |            |        |
| <b>ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>  |                |              |            |        |
| 1. เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้                                 | 3.81           | 0.677        | มาก        | 5      |
| 2. ข้าพเจ้าจะลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุสุดวิสัยจริง ๆ                 | 3.88           | 0.685        | มาก        | 3      |
| 3. ถึงจะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้          | 4.24           | 0.647        | มากที่สุด  | 1      |
| 4. ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ องค์กรของข้าพเจ้าประสบผลสำเร็จ | 3.87           | 0.719        | มาก        | 4      |
| 5. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป  | 3.94           | 0.611        | มาก        | 2      |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>3.95</b>    | <b>0.499</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.499$ ) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ถึงจะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.647$ ) รองลงมา คือ พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.611$ ) จะลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุสุดวิสัยจริงๆ มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.685$ ) เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรของข้าพเจ้าประสบผลสำเร็จ มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD = 0.719$ ) และอันดับสุดท้าย เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.677$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

| ความผูกพันต่อองค์กร   | ระดับความสำคัญ |              | แปลผล      | อันดับ |
|---|----------------|--------------|------------|--------|
|   | $\bar{X}$      | SD           |            |        |
| <b>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>  |                |              |            |        |
| 1. ข้าพเจ้าจะปกป้ององค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้องค์กรเสื่อมเสีย            | 4.24           | 0.647        | มากที่สุด  | 1      |
| 2. ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ                 | 4.23           | 0.651        | มากที่สุด  | 2      |
| 3. เมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤต ข้าพเจ้ายินดีที่จะอุทิศตนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร | 3.94           | 0.611        | มาก        | 4      |
| 4. ข้าพเจ้าคอยให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง                    | 3.91           | 0.753        | มาก        | 5      |
| 5. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด                               | 4.13           | 0.542        | มาก        | 3      |
| <b>ภาพรวม</b>   | <b>4.09</b>    | <b>0.456</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.456$ ) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จะปกป้ององค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้องค์กรเสื่อมเสีย มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.647$ ) รองลงมา คือ มีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.651$ ) ปฏิบัติตามวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.542$ ) เมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤต ข้าพเจ้ายินดีที่จะอุทิศตนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.611$ ) และอันดับสุดท้าย คอยให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.753$ )



**ตารางที่ 4.5** สรุปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร

| ความผูกพันต่อองค์กร       | ระดับความสำคัญ |              | แปลผล      | อันดับ |
|---------------------------|----------------|--------------|------------|--------|
|                           | $\bar{X}$      | SD           |            |        |
| 1. ด้านจิตใจ              | 3.91           | 0.633        | มาก        | 3      |
| 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร | 3.95           | 0.499        | มาก        | 2      |
| 3. ด้านบรรทัดฐาน          | 4.09           | 0.456        | มาก        | 1      |
| <b>ภาพรวม</b>             | <b>3.98</b>    | <b>0.488</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.488$ ) หากพิจารณารายชื่อ พบว่าความคิดเห็นว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.456$ ) รองลงมา ด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.499$ ) ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านจิตใจ เป็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.633$ )

#### 4.2.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ

| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร   | ระดับความสำคัญ |              | แปลผล      | อันดับ |
|---|----------------|--------------|------------|--------|
|   | $\bar{X}$      | SD           |            |        |
| <b>ด้านการให้ความช่วยเหลือ</b>  |                |              |            |        |
| 1. ข้าพเจ้าปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน                                | 4.00           | 0.623        | มาก        | 4      |
| 2. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน                                   | 4.13           | 0.542        | มาก        | 2      |
| 3. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่                                      | 4.06           | 0.586        | มาก        | 3      |
| 4. ข้าพเจ้าใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง | 4.16           | 0.539        | มาก        | 1      |
| 5. ข้าพเจ้าช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน                    | 4.06           | 0.581        | มาก        | 3      |
| <b>ภาพรวม</b>   | <b>4.08</b>    | <b>0.484</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวม มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.484$ ) และหากพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวังอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.539$ ) รองลงมาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.542$ ) ให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06, SD = 0.586$ ) ช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงานเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06, SD = 0.581$ ) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย ปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงานเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00, SD = 0.623$ )

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น

| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ   | ระดับความสำคัญ |              | แปลผล      | อันดับ |
|--|----------------|--------------|------------|--------|
|  | $\bar{X}$      | SD           |            |        |
| <b>ด้านความอดทนอดกลั้น</b>   |                |              |            |        |
| 1. เมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงานแล้ว ท่านมักจะนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่แสดงอาการท้อแท้ | 4.15           | 0.651        | มาก        | 2      |
| 2. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์                      | 4.14           | 0.626        | มาก        | 3      |
| 3. ข้าพเจ้ามีความอดทนจากความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน                     | 4.12           | 0.592        | มาก        | 4      |
| 4. ข้าพเจ้าพยายามมาทำงานทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยถ้าสามารถมาได้ก็จะมา             | 4.25           | 0.532        | มากที่สุด  | 1      |
| 5. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคก็ไม่เกิดความท้อถอย     | 4.14           | 0.626        | มาก        | 3      |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>4.16</b>    | <b>0.515</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ด้านความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวม เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16, SD = 0.515$ ) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พยายามมาทำงานทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยถ้าสามารถมาได้ก็จะมา เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25, SD = 0.532$ ) รองลงมา เมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงานแล้ว ท่านมักจะนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่แสดงอาการท้อแท้ เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15, SD = 0.651$ ) มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ และมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14, SD = 0.626$ ) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย มีความอดทนจากความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12, SD = 0.592$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่

| พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี<br>ขององค์กร  | ระดับความสำคัญ |              | แปลผล            | อันดับ |
|--|----------------|--------------|------------------|--------|
|  | $\bar{X}$      | SD           |                  |        |
| <b>ด้านความสำนึกในหน้าที่</b>  |                |              |                  |        |
| 1. ข้าพเจ้าคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน                               | 3.98           | 0.594        | มาก              | 4      |
| 2. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน   | 4.08           | 0.618        | มาก              | 2      |
| 3. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็บุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร | 4.11           | 0.655        | มาก              | 1      |
| 4. ข้าพเจ้าให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน  | 4.01           | 0.632        | มาก              | 3      |
| 5. ข้าพเจ้าตระหนักดีว่าควรจะมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม และองค์กร                  | 4.11           | 0.574        | มาก              | 1      |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>4.06</b>    | <b>0.490</b> | <b>มากที่สุด</b> |        |

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวม เป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.490$ ) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็บุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร และตระหนักดีว่าควรจะมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม และองค์กร เป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $SD = 0.655$ ) รองลงมา รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.618$ ) ให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน เป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.632$ ) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คำนึงถึงการกระทำตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.594$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ

| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี<br>ขององค์การ                                    | ระดับความสำคัญ |              | แปลผล            | อันดับ |
|---|----------------|--------------|------------------|--------|
|   | $\bar{X}$      | SD           |                  |        |
| <b>ด้านการให้ความร่วมมือ</b>  |                |              |                  |        |
| 1. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์การ                     | 4.19           | 0.564        | มาก              | 5      |
| 2. ข้าพเจ้ามีความร่วมมือจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ                   | 4.20           | 0.583        | มาก              | 4      |
| 3. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับขององค์การได้ดี                                | 4.27           | 0.602        | มากที่สุด        | 3      |
| 4. ข้าพเจ้าสมัครใจร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน | 4.31           | 0.597        | มากที่สุด        | 2      |
| 5. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์การ ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ | 4.35           | 0.589        | มากที่สุด        | 1      |
| <b>ภาพรวม</b>   | <b>4.26</b>    | <b>0.522</b> | <b>มากที่สุด</b> |        |

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ด้านการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวม เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.522$ ) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์การ ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $SD = 0.589$ ) รองลงมา สมัครใจร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $SD = 0.597$ ) สามารถรักษาความลับขององค์การได้ดี เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $SD = 0.602$ ) มีความร่วมมือจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.583$ ) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์การ เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $SD = 0.564$ )

**ตารางที่ 4.10** สรุปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

| พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี<br>ขององค์การ | ระดับความสำคัญ |              | แปลผล      | อันดับ |
|--|----------------|--------------|------------|--------|
|  | $\bar{X}$      | SD           |            |        |
| 1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ                   | 4.08           | 0.484        | มาก        | 3      |
| 2. ด้านความอดทนอดกลั้น                       | 4.16           | 0.515        | มาก        | 2      |
| 3. ด้านความสำนึกในหน้าที่                    | 4.06           | 0.490        | มาก        | 4      |
| 4. ด้านการให้ความร่วมมือ                     | 4.26           | 0.522        | มากที่สุด  | 1      |
| <b>ภาพรวม</b>                                | <b>4.12</b>    | <b>0.432</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นว่าปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.522$ ) รองลงมา ด้านความอดทนอดกลั้น เป็นพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.515$ ) ด้านการให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.484$ ) ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านความสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.490$ )

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  = ความผูกพันกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

$H_1$  = ความผูกพันกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ผู้วิจัยใช้ทดสอบคือ ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig น้อยกว่า .05 และแปลผลของระดับความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

|                 |         |                                    |
|-----------------|---------|------------------------------------|
| -1              | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงลบเต็มที่        |
| -0.76 ถึง -0.99 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก  |
| -0.56 ถึง -0.75 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง     |
| -0.26 ถึง -0.55 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง |
| -0.01 ถึง -0.25 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ     |
| 0               | หมายถึง | ไม่มีความสัมพันธ์                  |

|      |     |      |         |                                     |
|------|-----|------|---------|-------------------------------------|
| 0.01 | ถึง | 0.25 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ     |
| 0.26 | ถึง | 0.55 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง |
| 0.56 | ถึง | 0.75 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง     |
| 0.76 | ถึง | 0.99 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก  |
|      |     | 1    | หมายถึง | มีความสัมพันธ์เชิงบวกเต็มที่        |

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร | ความผูกพัน    |             |                                 |
|-------------------------------------|---------------|-------------|---------------------------------|
|                                     | r             | p - value   | แปลผล                           |
| การให้ความช่วยเหลือ                 | .632**        | .000        | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง        |
| ความอดทนอดกลั้น                     | .474**        | .000        | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง    |
| ความสำนึกในหน้าที่                  | .518**        | .000        | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง    |
| การให้ความร่วมมือ                   | .408**        | .000        | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง    |
| <b>ภาพรวม</b>                       | <b>.588**</b> | <b>.000</b> | <b>มีความสัมพันธ์ในระดับสูง</b> |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาพรวม และการให้ความช่วยเหลือ มีค่า p - value เท่ากับ .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความผูกพันต่างกัน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ภาพรวม และการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .632 และ .518 ตามลำดับ

ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ มีค่า p - value เท่ากับ .000, .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความผูกพันต่างกัน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .474, .518 และ .408 ตามลำดับ

การวิเคราะห์สถิติด้วยวิธี Stepwise Multiple Regression Analysis ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

$X$  = ค่าของตัวแปรต้น (Independent Variable)

$Y$  = ค่าของตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะใช้สัญลักษณ์  $Y$  ค่าประมาณหรือค่าทำนาย (Predict) จากตัวอย่าง

$\beta_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์  $b_0$  สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปแบบของตัวอย่าง

$\beta_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ และใช้สัญลักษณ์  $b_1$  สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่ได้จากตัวอย่าง ซึ่งค่านี้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของค่า  $X$  และค่า  $Y$  เช่น  $X$  เปลี่ยนไป  $i$  หน่วย จะทำให้ค่า  $Y$  เปลี่ยนไป  $\beta_1$  หน่วย

$e$  = ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ของการประมาณค่า  $Y$  โดยค่า  $\hat{Y}$  จะใช้สัญลักษณ์  $e$  สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการในรูปแบบตัวอย่าง ซึ่งจะได้สมการถดถอยอย่างง่าย คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

สมการในรูปแบบของความผูกพันเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

สมการประมาณค่าเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + e$$

**สมมติฐานที่ 2** ความผูกพันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยสมมติฐานนี้กำหนดให้

ตัวแปรตาม

$X_1$  คือ ความผูกพันต่อองค์การ

$X_2$  คือ ความผูกพันด้านจิตใจ

$X_3$  คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

$X_4$  คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรอิสระ

$\hat{Y}_t$  คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

$\hat{Y}_1$  คือ ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ

$\hat{Y}_2$  คือ ปัจจัยความอดทนอดกลั้น

$\hat{Y}_3$  คือ ปัจจัยความสำนึกในหน้าที่

$\hat{Y}_4$  คือ ปัจจัยการให้ความร่วมมือ

**สมมติฐานที่ 2.1** ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (ด้านการให้ความช่วยเหลือ)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น Multiple Linear ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% (ระดับนัยสำคัญ 0.05)

**ตารางที่ 4.12** แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

| ตัวแปรทำนาย | R         | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the estimate |
|-------------|-----------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1           | 0.808 (a) | 0.653    | 0.647             | 0.28753                    |

a. Predictors: (Constant), ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.12 สรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.653 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ 64.7

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความผูกพันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

| ตัวแปรทำนาย                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.    |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|---------|
|  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |         |
| 1 (Constant)                               | 0.577                       | 0.205      |                           | 2.819  | 0.005   |
| ความผูกพันด้านจิตใจ ( $X_1$ )              | -0.162                      | 0.060      | -0.212                    | -2.701 | 0.008*  |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $X_2$ ) | -0.181                      | 0.079      | -0.187                    | -2.296 | 0.023** |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $X_3$ )          | 1.188                       | 0.108      | 1.119                     | 10.970 | 0.000** |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.008 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.023 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000



จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\text{ด้านการให้ความช่วยเหลือ} = 0.577 - 0.162 X_1 - 0.181 X_2 + 1.118 X_3$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความผูกพันด้านจิตใจ

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

**ตารางที่ 4.14** แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

| ตัวแปรทำนาย | R         | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the estimate |
|-------------|-----------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1           | 0.599 (a) | 0.359    | 0.355             | 0.41351                    |

a. Predictors: (Constant), ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.14 สรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.599 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ 35.9

**ตารางที่ 4.15** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

| ตัวแปรทำนาย                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.    |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|
|                               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |         |
| 1 (Constant)                  | 1.393                       | 0.286      |                           | 4.869 | 0.000** |
| ความผูกพันบรรทัดฐาน ( $X_3$ ) | 0.677                       | 0.070      | 0.599                     | 9.731 | 0.000** |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y} = 1.393 + 0.677X_3$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

| ตัวแปรทำนาย | R         | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the estimate |
|-------------|-----------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1           | 0.609 (a) | 0.371    | 0.368             | 0.38980                    |

a. Predictors: (Constant), ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.16 สรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.609 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ 36.8

**ตารางที่ 4.17** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

| ตัวแปรทำนาย                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.    |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|
|                               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |         |
| 1 (Constant)                  | 1.380                       | 0.270      |                           | 5.115 | 0.000** |
| ความผูกพันบรรทัดฐาน ( $X_3$ ) | 0.655                       | 0.066      | 0.609                     | 9.989 | 0.000** |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอย พหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y} = 1.380 + 0.655X_3$$

$b_0$  = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_3$  = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

**ตารางที่ 4.18** แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

| ตัวแปรทำนาย | R         | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the estimate |
|-------------|-----------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1           | 0.887 (a) | 0.786    | 0.785             | 0.21742                    |
| 2           | 0.904 (b) | 0.817    | 0.817             | 0.20202                    |
| 3           | 0.912 (c) | 0.831    | 0.828             | 0.19426                    |

a. Predictors: (Constant), ความผูกพันด้านจิตใจ

b. Predictors: (Constant), ความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

c. Predictors: (Constant), ความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ, ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.18 สรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.887 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ที่ได้เท่ากับ 78.6 และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.904 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ที่ได้เท่ากับ 81.7 และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.912 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ที่ได้เท่ากับ 83.1

**ตารางที่ 4.19** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ (ตามสมการ  $\hat{Y}_1$ )

| ตัวแปรทำนาย                                 | Unstandardized |            | Standardize | t     | Sig.    |
|---|----------------|------------|-------------|-------|---------|
|   | Coefficients   |            | d           |       |         |
|   | B              | Std. Error | Beta        |       |         |
| 1 (Constant)                                | 0.228          | 0.140      |             | 1.627 | 0.106   |
| ความผูกพันด้านจิตใจ ( $X_1$ )               | 0.441          | 0.075      | 0.439       | 5.917 | 0.000** |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ( $X_2$ ) | 0.277          | 0.061      | 0.292       | 4.510 | 0.000** |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $X_3$ )           | 0.235          | 0.061      | 0.232       | 3.832 | 0.000** |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 และด้านความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยความผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y} = 0.228 + 0.441X_1 + 0.277X_2 + 0.235X_3$$

$$b_0 = \text{ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความผูกพันด้านจิตใจ}$$

$$b_2 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการคงอยู่กับองค์การ}$$

$$b_3 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน}$$

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4.20 สรุปค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

| ปัจจัยความผูกพันในการทำงาน        | R         | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-----------------------------------|-----------|----------|-------------------|----------------------------|
| ความผูกพันด้านจิตใจ               | 0.754 (a) | 0.568    | 0.566             | 0.24224                    |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ | 0.773 (b) | 0.598    | 0.593             | 0.23440                    |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน           | 0.784 (c) | 0.615    | 0.608             | 0.22997                    |

a. Predictors: (Constant), ความผูกพันด้านจิตใจ

b. Predictors: (Constant), ความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

c. Predictors: (Constant), ความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ, ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.20 สรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.754 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ 56.8 และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.773 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ 59.8 และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.784 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ 61.5

**ตารางที่ 4.21** สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

| ตัวแปรทำนาย                                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.    |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|
|   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |         |
| 1 (Constant)                                | 1.465                       | 0.166      |                           | 8.822 | 0.000** |
| ความผูกพันด้านจิตใจ ( $X_1$ )               | 0.233                       | 0.088      | 0.295                     | 2.637 | 0.009** |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ( $X_2$ ) | 0.212                       | 0.073      | 0.285                     | 2.916 | 0.004** |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $X_3$ )           | 0.199                       | 0.072      | 0.252                     | 2.746 | 0.007** |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.009 ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.004 และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.007

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y} = 1.465 + 0.233X_1 + 0.212X_2 + 0.199X_3$$

$$b_0 = \text{ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความผูกพันด้านจิตใจ}$$

$$b_2 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการคงอยู่กับองค์การ}$$

$$b_3 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน}$$

ตารางที่ 4.22 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมการพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี | สมการพยากรณ์  |
|----------------------------|---|
| ด้านการให้ความช่วยเหลือ    | $\hat{Y} = 0.577 + 1.188X_3 - 0.162X_1 - 0.181X_2$<br>(0.005**) (0.000**) (0.008**) (0.023*)  |
| ด้านความอดทนอดกลั้น        | $\hat{Y} = 1.393 + 0.677X_3$<br>(0.000**) (0.000**)   |
| ด้านความสำนึกในหน้าที่     | $\hat{Y} = 1.380 + 0.655X_3$<br>(0.000**) (0.000**)   |
| ด้านการให้ความร่วมมือ      | $\hat{Y} = 0.228 + 0.441X_1 + 0.277X_2 + 0.235X_3$<br>(0.106) (0.000**) (0.000**) (0.000**)   |
| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี | $\hat{Y} = 1.465 + 0.233X_1 + 0.212X_2 + 0.199X_3$<br>(0.000**) (0.009**) (0.004**) (0.007**) |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$X_1$  คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ

$X_2$  คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

$X_3$  คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือมากกว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ค่าคงที่ 0.218 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.511 เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

ด้านการให้ความช่วยเหลือ = 0.218ค่าคงที่ + 0.511ความผูกพันด้านจิตใจ + 0.294ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร+ 0.145ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความด้านความอดทนอดกลั้น ค่าคงที่ 1.393 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.677 เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

ด้านความอดทนอดกลั้น = 1.393ค่าคงที่ + 0.677ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความด้านความสำนึกในหน้าที่ ค่าคงที่ 1.380 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.655 เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

ด้านความสำนึกในหน้าที่ = 1.380ค่าคงที่ + 0.655ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความด้านการให้ความร่วมมือ มากกว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ค่าคงที่ 0.228 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.441 เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

ด้านการให้ความร่วมมือ = 0.228ค่าคงที่ + 0.441ความผูกพันด้านจิตใจ + 0.277ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร+ 0.235ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากกว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ค่าคงที่ 1.465 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.233

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี = 1.465ค่าคงที่ + 0.233ความผูกพันด้านจิตใจ + 0.212ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ + 0.199ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการสรุปผลการวิจัยแยกตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 255 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 185 คน อายุผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นอันดับแรกจะอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 169 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นอันดับแรกมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นอันดับแรกประสบการณ์น้อยกว่า 6 ปี มีจำนวน 112 คน

##### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.456$ ) รองลงมา ด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.499$ ) ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านจิตใจ เป็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.633$ )

##### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวม มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.484$ ) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวังอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.539$ ) รองลงมา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี



ขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.542$ ) ให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.586$ ) ช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงานเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.581$ ) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย ปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงานเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.623$ )

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

##### สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันขององค์การมีความสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยทุกปัจจัยที่ผู้ทำวิจัยได้ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยความผูกพันขององค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ค่า  $r$  เท่ากับ 0.632 รองลงมาคือ ด้าน ความสำนึกในหน้าที่ ค่า  $r$  เท่ากับ 0.518 อันดับต่อมาคือ ด้านความอดทนอดกลั้นค่า  $r$  เท่ากับ 0.474 และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุดคือ ด้านการให้ความร่วมมือ ค่า  $r$  เท่ากับ 0.408 อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

##### สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันขององค์การมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากกว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ค่าคงที่ 1.465 ค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.233 และสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.465 + 0.233X_1 + 0.212X_2 + 0.199X_3$$

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี = 1.465ค่าคงที่ + 0.233ความผูกพันด้านจิตใจ + 0.212ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ + 0.199ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

### 5.2.1 ระดับของตัวแปรที่ทำการศึกษา

#### 5.2.1.1 ความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านจิตใจ ตามลำดับ

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รายข้อ ได้แก่ ข้าพเจ้าจะปกป้ององค์การ ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้องค์การเสื่อมเสีย ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการกฎระเบียบ ข้าพเจ้าปฏิบัติตามวินัยขององค์การอย่างเคร่งครัด เมื่อองค์การประสบภาวะวิกฤต

ข้าพเจ้ายินดีที่จะอุทิศตนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และ ข้าพเจ้าคอยให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน ให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการที่ได้ทำงานเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถือเป็นงาน เป็นงานที่มีเกียรติ ภายใต้ชื่อเสียงของสถาบัน ที่มีความมั่นคงสามารถทำงานเพื่อเลี้ยงชีพได้ในระยะยาว อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน ต้องการปกป้อง และต้องการและช่วยให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นั้นดำรงอยู่ได้ในอนาคต

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ถึงจะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป ข้าพเจ้าจะลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุผลที่แท้จริง ๆ ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรของข้าพเจ้า ประสบผลสำเร็จ เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความมั่นคงสามารถประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีพได้ในระยะยาว มีกองทุนเงินทุนสะสมเลี้ยงชีพเมื่อลาออกจากงาน เป็นงานที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้น บุคลากรจึงต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในภาพรวม และในรายข้อได้แก่ ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรนี้มีความหมายกับข้าพเจ้า ณ ปัจจุบันนี้สำหรับข้าพเจ้าแล้วองค์กรนี้มีความเหมาะสมทำงานด้วย ณ ขณะนี้ ข้าพเจ้ารู้สึกเข้าเป้าหมายของข้าพเจ้าและขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่เหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความผูกพันทางด้านจิตใจกับองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมีความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งมีความรู้สึกที่ตนเองมีเป้าหมายในการประสบความสำเร็จในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

#### 5.2.1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวม และรายด้านได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือในภาพรวม และรายข้อได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ ข้าพเจ้าสมัครใจร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี ข้าพเจ้ามีความร่วมมือจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของ

องค์การ โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการจะทำงานอยู่ใน องค์การในระยะยาว มีความคิดเห็นว่าเป็นเป้าหมายในความสำเร็จขององค์การกับของตนเองมีทิศทาง เดียวกัน จึงอาจเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีการให้ ความร่วมมือแก่ผู้อื่น และแก่องค์การ ทั้งนี้เพื่อให้ตนเอง และองค์การสามารถบรรลุผลความสำเร็จ ร่วมกันได้

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การด้านความอดทนอดกลั้นในภาพรวม และรายชื่อได้แก่ ข้าพเจ้าพยายามมาทำงานทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยถ้าสามารถมาได้ก็จะมา เมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงานแล้ว ท่านมักจะนำมา พิจารณาแก้ไข โดยไม่แสดงอาการท้อแท้ ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะ วิจารณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคก็ไม่เกิด ความท้อถอย และข้าพเจ้ามีความอดทนจากความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การในด้านการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งอาจยกผลการศึกษาในประเด็นของความผูกพันต่อองค์การ มาอภิปรายร่วมได้คือ นอกจากนี้ บุคลากรดังกล่าว ยังมีวิสัยทัศน์ และมีวุฒิภาวะที่เพียงพอที่จะ มีความอดทนอดกลั้น เพื่อให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานได้

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การด้านการให้ความช่วยเหลือในภาพรวม และรายชื่อ ได้แก่ ข้าพเจ้าใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อน ร่วมงานของท่าน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้น ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน ข้าพเจ้าให้ คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ข้าพเจ้าช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ ประสบปัญหาในการทำงาน และข้าพเจ้าปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านการ ให้ความช่วยเหลือ มีการคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นทำให้ส่งผลต่อความต้องการช่วยเหลือและ สนับสนุนสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อ พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ในภาพรวม และรายชื่อได้แก่ ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อ การเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็บุคคลภายในหรือภายนอกองค์การ มีค่าเฉลี่ย เท่ากันกับข้าพเจ้าตระหนักดีว่าควรจะมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม และองค์การ ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน และ ข้าพเจ้าคำนึงถึงการกระทำงานตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาแสดงว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเป็น บุคลากรที่ตระหนักในหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบที่จะทำงานของตนเองให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึง ผลกระทบของผลการทำงานของตนที่มีต่อผู้อื่น หน่วยงาน และองค์การในภาพรวมด้วย ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นบุคคลที่ได้รับการปลูกฝังในด้าน

ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อส่วนรวม อีกทั้ง บุคลากรดังกล่าว ยังมีวิสัยทัศน์ และมีวุฒิภาวะที่เพียงพอที่จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเองได้เป็นอย่างดี

## 5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.2.2.1 ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีพบว่า ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกันในระดับสูงโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ และพบว่าความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรักและมีความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ ต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาวในอนาคตตลอดจนปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษายุทธศาสตร์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดจึงเป็นให้ประพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรขององค์กรมีความผูกพันในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของธีรพงศ์ โปธิ์เจริญ (2555) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และยังสอดคล้องกับการศึกษาของทิพย์สุนันท์ จงรักษ์ และคณะ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รวมถึงการศึกษาของ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ที่พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนพนักงานสายปฏิบัติการ

5.2.2.2 ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุนสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต้องอาศัยการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกันซึ่งจะการโต้ตอบและมีปฏิสัมพันธ์ในประเด็นที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ

การปฏิบัติงาน (Chiaburu & Harrison, 2008) และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้แก่การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาระยะบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจการทำอย่างเป็นอิสระด้วยตนเองของพนักงานในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน Organ (1988) ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านการให้ความร่วมมือในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านการให้ความร่วมมือในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiang (2002 อ้างถึงใน พรตบุตรี จุฑะกนก, 2552) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศขององค์กรร่วมกันทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และงานวิจัยของภารดี กนิษฐานนท์ (2557) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุนอภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้แก่การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาระยะบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiang (2002 อ้างถึงใน พรตบุตรี จุฑะกนก, 2552) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และงานวิจัยของภารดี กนิษฐานนท์ (2557) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนสามารถอภิปรายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้แก่การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาระยะบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดของบุคลากรสายสนับสนุนทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอดทน

อดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของชวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์ (2559) ที่พบว่า อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร และงานวิจัยของจุฑารัตน์ นิมาลี (2557) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันขององค์กรต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุน สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต้องปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบหลายหลาย ได้แก่ งานด้านการเงิน ด้านบัญชี งานเอกสาร งานฝึกอบรม จึงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้แก่ การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาจรรยาบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gautam et al. (2005) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และงานวิจัยของธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตลอดจนทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคณะ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และส่งเสริมให้พนักงานได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ของผลประโยชน์ให้มากขึ้นเพื่อแลกกับการคงอยู่กับองค์กรต่อไปของบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.3.2 สถาบันวิจัยและพัฒนา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรมีการส่งเสริมพิจารณาให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการให้ที่เป็นรูปแบบตัวเงิน และที่ไม่ใช่รูปแบบตัวเงิน เช่น การจัดให้ไปท่องเที่ยว เป็นต้น

5.3.3 สถาบันวิจัยและพัฒนา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้พบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแห่งการช่วยเหลือสนับสนุนและ แบ่งปันกันระหว่างสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ยังควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้แก่บุคลากรด้วย

### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ความเครียด สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายการบริหาร เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร หรือจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.4.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษากลุ่มประชากรในองค์กรด้านบุคลากรทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หรืออาจเจาะจงเฉพาะกลุ่มสายงานเดียวกัน เช่น กลุ่มงานด้านสารบรรณ ด้านบุคลากร เป็นต้น เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าแตกต่างกันหรือไม่

## บรรณานุกรม

- กรรณิกา ปาป้อง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจในชีวิตกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, กล้าหาญ ฌ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันองค์กร และความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เสนอสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ ทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐา กริทธิรัฐ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ฌ น่าน และเนตรพัฒนา ยาวีราช. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1), 189-206.
- ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- นวรรตน์ ศรีสุริยา. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ปรียาพร พาสานาภูมิพงศ์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปฏิพัฒน์ อุดรไสว. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. (2555). ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- พรตบุตรี จุฑะกนก. (2552). ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ภารดี กนิษฐานนท์. (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และการมี พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อดุสากรรมและองค์การ ภาควิชา จิตวิทยาอดุสากรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รินดา ชันธกรม. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- วนันดา หมวดเอียด. (2550). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร).
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- ศรัณย์รัชต์ สมรรถเสวี และเกษมชาติ นเรศเสนีย์. (2559). ภาวะผู้นำการปฏิรูป ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศ : การวิเคราะห์เส้นทาง. *สมาคมนักวิจัย*. 21(3), 100-110.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สฎายุ วีระวณิชตระกูล. (2549). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 4(1), 15-20.
- สิริสร กระจ่างสุนทร. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (รายงานการศึกษา. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร).
- อรุณ รัชชธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณี อิติเสรี. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อริสา สำรอง. (2553). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การขององค์การฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์การที่เป็นสมาชิกของการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Gautam, T., Dick, V. R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asiam Journal of Social Psychology*, 8, 305-314.
- Jex, S. M. (2002). *Organization psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: Wiley.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Katz, P. S. (2006). Evolution and Development of Neural Circuits in Invertebrates. *Current Opinion in Neurobiology*, 17(1), 59-64.
- LaMastro, V. (1999). Commitment and Perceived Organizational Support. *National forum of applied educational research Journal*, 12(3), 1-13.
- Mayer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mowday, R. T., Srs, R. M. & Porter, L. W. (1982). **Employee-organization linkages: The psychology of Commitment, Absentees and turnover.** San diego, CA: Academic Press.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). **Motivation and work behavior.** New York: McGraw-Hill.



ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง ข้อมูลนี้  
จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

### 2. อายุ

1) ต่ำกว่า - 20 ปี

2) 21 - 25 ปี

3) 26 - 30 ปี

4) 31 - 35 ปี

5) 36 - 40 ปี

6) 41 - 45 ปี

7) 46 - 50 ปี

8) 51 ปีขึ้นไป

### 3. ระดับการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโท

4) ปริญญาเอก

5) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

### 4. รายได้

1) ต่ำกว่า 10,000 บาท

2) 10,001 - 15,000 บาท

3) 15,001 - 20,000 บาท

4) 20,001 - 25,000 บาท

5) 25,001 - 30,000 บาท

6) 30,001 - 35,000 บาท

7) 35,001 - 40,000 บาท

8) 40,001 ขึ้นไป

### 5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1) ต่ำกว่า - 5 ปี

2) 6 - 10 ปี

3) 11 - 15 ปี

4) 16 - 20 ปี

5) 21 - 25 ปี

6) 26 - 30 ปี

7) 30 ปีขึ้นไป

### 6. ประเภทสายการปฏิบัติงานในปัจจุบันของท่าน

1) สายวิชาการ

2) สายสนับสนุน

### 7. ประเภทบุคลากรในปัจจุบันของท่าน

1) ข้าราชการพลเรือน

2) ลูกจ้างประจำ

3) พนักงานมหาวิทยาลัย

4) พนักงานราชการ

5) ลูกจ้างชั่วคราว

6) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

**คำชี้แจง** ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับการประเมินมีดังนี้

|                       |              |   |       |
|-----------------------|--------------|---|-------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง     | มีค่าเท่ากับ | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วย              | มีค่าเท่ากับ | 4 | คะแนน |
| ตัดสินใจไม่ได้ / เฉยๆ | มีค่าเท่ากับ | 3 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย           | มีค่าเท่ากับ | 2 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง  | มีค่าเท่ากับ | 1 | คะแนน |

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

| ข้อคำถาม  | ระดับความความเห็นของท่าน |   |   |   |   |
|---|--------------------------|---|---|---|---|
|   | 5                        | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านจิตใจ</b>  |                          |   |   |   |   |
| 8. ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร  |                          |   |   |   |   |
| 9. สำหรับข้าพเจ้าแล้วองค์กรนี้มีความเหมาะสมทำงานด้วย ณ ขณะนี้             |                          |   |   |   |   |
| 10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่เป้าหมายของข้าพเจ้าและขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน |                          |   |   |   |   |
| 11. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่เหมาะสม  |                          |   |   |   |   |
| 12. องค์กรนี้มีความหมายกับข้าพเจ้า ณ ปัจจุบันนี้                          |                          |   |   |   |   |

**ตอนที่ 3** ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

| ข้อคำถาม   | ระดับความความเห็นของท่าน |   |   |   |   |
|--|--------------------------|---|---|---|---|
|  | 5                        | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>  |                          |   |   |   |   |
| 13. เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้                                  |                          |   |   |   |   |
| 14. ข้าพเจ้าจะลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุผลที่จริงจัง                    |                          |   |   |   |   |
| 15. ถึงจะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้           |                          |   |   |   |   |
| 16. ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ |                          |   |   |   |   |
| 17. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป    |                          |   |   |   |   |
| <b>ด้านบรรทัดฐาน</b>   |                          |   |   |   |   |
| 18. ข้าพเจ้าจะปกป้ององค์กร ถ้ามีผู้อื่นกล่าวหาทำให้องค์กรเสื่อมเสีย                  |                          |   |   |   |   |
| 19. ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ                     |                          |   |   |   |   |
| 20. เมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤต ข้าพเจ้ายินดีที่จะอุทิศตนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร     |                          |   |   |   |   |
| 21. ข้าพเจ้าคอยให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง                        |                          |   |   |   |   |
| 22. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด                                   |                          |   |   |   |   |

**ตอนที่ 4** ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

| ข้อคำถาม  | ระดับความความเห็นของท่าน |   |   |   |   |
|---|--------------------------|---|---|---|---|
|   | 5                        | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>การให้ความช่วยเหลือ</b>  |                          |   |   |   |   |
| 23. ข้าพเจ้าปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน   |                          |   |   |   |   |
| 24. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน  |                          |   |   |   |   |
| 25. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่   |                          |   |   |   |   |
| 26. ข้าพเจ้าใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง                  |                          |   |   |   |   |
| 27. ข้าพเจ้าช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน                                     |                          |   |   |   |   |
| <b>ความอดทนอดกลั้น</b>  |                          |   |   |   |   |
| 28. เมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงานแล้ว ข้าพเจ้ามักจะนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่แสดงอาการท้อแท้           |                          |   |   |   |   |
| 29. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์                                    |                          |   |   |   |   |
| 30. ข้าพเจ้ามีความอดทนจากความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน                                   |                          |   |   |   |   |
| 31. ข้าพเจ้าพยายามมาทำงานทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยถ้าสามารถมาได้ก็จะมา                           |                          |   |   |   |   |
| 32. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคก็ไม่เกิดความท้อถอย                   |                          |   |   |   |   |
| <b>ความสำนึกในหน้าที่</b>   |                          |   |   |   |   |
| 33. ข้าพเจ้าคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน                               |                          |   |   |   |   |
| 34. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน   |                          |   |   |   |   |
| 35. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็บุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร |                          |   |   |   |   |
| 36. ข้าพเจ้าให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน  |                          |   |   |   |   |
| 37. ข้าพเจ้าตระหนักดีว่าควรจะมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม และองค์กร                  |                          |   |   |   |   |
| <b>การให้ความร่วมมือ</b>  |                          |   |   |   |   |
| 38. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร   |                          |   |   |   |   |
| 39. ข้าพเจ้ามีความร่วมมือจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร   |                          |   |   |   |   |
| 40. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี  |                          |   |   |   |   |
| 41. ข้าพเจ้าสมัครใจร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน                        |                          |   |   |   |   |
| 42. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ                         |                          |   |   |   |   |

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม  
ขอให้ทำเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานและชีวิตที่ดีสืบไป

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

| ข้อที่          | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         |         | คะแนนรวม | IOC  | สรุป   |
|-----------------|----------------------------------|---------|---------|---------|----------|------|--------|
|                 | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 |          |      |        |
| <b>ตอนที่ 1</b> |                                  |         |         |         |          |      |        |
| 1               | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 2               | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 3               | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 4               | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 5               | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 6               | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 7               | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| <b>ตอนที่ 2</b> |                                  |         |         |         |          |      |        |
| 8               | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 9               | 1                                | 1       | 1       | 0       | 3        | 0.75 | ใช้ได้ |
| 10              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 11              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 12              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 13              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 14              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 15              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 16              | 0                                | 1       | 1       | 1       | 3        | 0.75 | ใช้ได้ |
| 17              | 0                                | 1       | 1       | 1       | 3        | 0.75 | ใช้ได้ |
| 18              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 19              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 20              | 0                                | 1       | 1       | 1       | 3        | 0.75 | ใช้ได้ |
| 21              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 22              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| <b>ตอนที่ 3</b> |                                  |         |         |         |          |      |        |
| 23              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 24              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 25              | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |



| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ |         |         |         | คะแนนรวม | IOC  | สรุป   |
|--------|----------------------------------|---------|---------|---------|----------|------|--------|
|        | คนที่ 1                          | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 |          |      |        |
| 26     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 27     | 0                                | 1       | 1       | 1       | 3        | 0.75 | ใช้ได้ |
| 28     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 29     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 30     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 31     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 32     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 33     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 34     | 0                                | 1       | 1       | 1       | 3        | 0.75 | ใช้ได้ |
| 35     | 0                                | 1       | 1       | 1       | 3        | 0.75 | ใช้ได้ |
| 36     | 0                                | 1       | 1       | 1       | 3        | 0.75 | ใช้ได้ |
| 37     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 38     | 0                                | 1       | 1       | 1       | 3        | 0.75 | ใช้ได้ |
| 39     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 40     | 0                                | 1       | 1       | 1       | 3        | 0.75 | ใช้ได้ |
| 41     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |
| 42     | 1                                | 1       | 1       | 1       | 4        | 1    | ใช้ได้ |

จากตาราง

- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปสำรวจกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 40 ชุด เพื่อไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าโดยรวมตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (ประกายรัตน์ สุวรรณ, 2548 น. 182) ซึ่งจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ผลดังตารางที่ 3.3

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล นางสาวสรสุดา แก่นจันทร์  
วัน เดือน ปีเกิด 5 ธันวาคม 2518  
ที่อยู่ 40/7 หมู่ 1 ตำบลคลองเจ็ด อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120  
การศึกษาปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
ประสบการณ์การทำงาน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
เบอร์โทรศัพท์ 0-2549-4682  
อีเมลล์ sornsuda\_c@rmutt.ac.th

