

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.

Relationship between organizational commitment and citizenship behaviors of
personnel in subdistrict administrative organizations in Samphran District,
Nakhon Pathom Province.

ปนัดดา ศิริจันทร์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันในองค์การ และระดับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อ
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์
สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงลำดับระดับความผูกพันดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ และระดับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความช่วยเหลือ ด้านความสำนึก
ในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความร่วมมือ 2) เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน
และตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ต่างกันมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน

* คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมภายใต้การควบคุมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ ฉิมะสังคนันท์ และ
อาจารย์ ดร.สมชาย ลักษณะานุรักษ์

ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานที่ต่างกันมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ความผูกพันในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

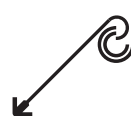
คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

Abstract

This research aimed to 1) study levels of organizational commitment and citizenship behaviors of personnel in subdistrict administrative organizations in Samphran District, Nakhon Pathom Province; 2) compare level of organizational citizenship behaviors of personnel as classified by personal factors; and 3) study relationship between organizational commitment and citizenship behaviors. The research instrument was a questionnaire. The sample was 234 personnel and the statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA and correlation coefficient.

The research results were:

1) Overall the level of organizational commitment of personnel was at a high level. They were, in the descending order, affective commitment, continuous commitment and normative commitment. The overall level of organizational citizenship behaviors was also at a high level. The priorities were the aspect of considerate behaviors to prevent work-related problem, voluntary actions to help others, willing to work beyond minimal requirement, willingness to tolerate the inevitable inconveniences, and voluntary participation in organizational functions. 2) There was no difference in the level of organizational citizenship behaviors among the personnel who differed in sex, age, education, monthly income and work position. However, those with difference in work tenure had the different level in organizational citizenship behaviors with the



statistically significant level of .05. 3) All aspects of organizational commitment related with organizational citizenship behaviors. When considering each aspect, the aspects of affective commitment, continuous commitment and normative commitment related with organizational citizenship behaviors with statistically significant level of .05.

Keywords: organizational commitment and citizenship behavior, subdistrict administrative organization, Nakhon Pathom Province

1. บทนำ

องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง เป็นที่รวมตัวกันของสมาชิกซึ่งมาร่วมกัน ทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สมาชิกขององค์การนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในแต่ละองค์การ เพราะทรัพยากรบุคคลในทุกกระดับขององค์การ เป็นเสมือนกลไกสำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

การที่พนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลขององค์การจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงาน เหล่านั้นแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงประการสำคัญ คือ ทำอย่างไรที่จะทำให้พนักงานเหล่านั้น มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ องค์การ อันจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจกับการทำงาน เกิดความจงรักภักดีมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลาอุทิศกายใจของตนเพื่องาน และองค์การของตนโดยไม่มีใครบังคับ นับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์การเพื่อการทำงานและพยายามทำ ทุกอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ องค์การใดถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การนั้นก็บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะพนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และค่านิยม ขององค์การ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิด ความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การไม่คิดที่จะลาออกหรือ โอน-ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์การสามารถเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ หากสมาชิกไม่มีความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ดังนั้น การกำหนด ยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์การนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงและให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การด้วย (Buchanan, 2004: 535)

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะพัฒนาท้องถิ่นให้มีศักยภาพนั้น จะต้องอาศัย กระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ รวมถึงบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบไปด้วยคณะผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความผูกพันในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ กล่าวได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีใจรักในงานที่ทำและทำให้ชีวิตมีพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นรื่นเริงและเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้นได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

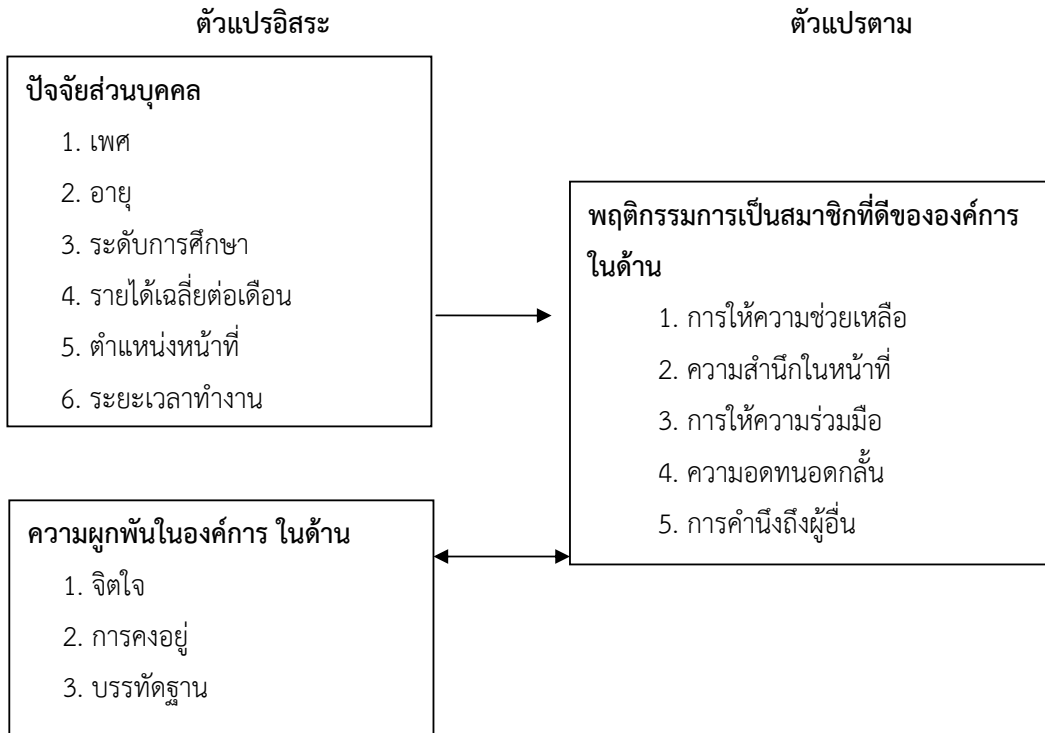
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามพรานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน
2. ความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามพราน

2. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (2005: 157-164) และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของ Allen and Meyer (2007: 70-89) ที่สอดคล้องกับกรอบงานการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้และสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น 12 แห่ง จำนวน 563 คน (กรมการปกครองอำเภอสามพราน, 2556 ข)

กลุ่มตัวอย่าง (sample) ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ที่ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาทำงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) ความร่วมมือ 4) ความอดทนอดกลั้น และ 5) การคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (open question)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล แนวคิดการปฏิบัติงานและข้อมูลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามพราน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดโดยดำเนินการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามที่ต้องการ โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา จะต้องมียค่า IOC 0.5 ขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว เฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์และข้อที่ปรับปรุงแล้วสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990: 161) มีค่าเท่ากับ 0.957

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่ง เพื่อขอความร่วมมือจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ โดยมีวิธีดังต่อไปนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและรวบรวมด้วยตนเอง
 - 2.2 กรณีแบบสอบถามไม่ได้รับคืนตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยตามไปเก็บด้วยตนเอง หรือให้ทางหน่วยงานแต่ละแห่งรวบรวมส่งคืนมาที่หน่วยงานของผู้วิจัยทำงานอยู่
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว มาตรวจให้คะแนนและจัดทำสมุดคู่มือลงรหัสข้อมูลและทำการลงรหัสข้อมูลที่ได้รับ (coding) เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป
4. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับ กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ ทั้งหมดมาวิเคราะห์ประมวลผลโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของระดับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มาแปลความหมาย โดยกำหนดไว้เป็นเกณฑ์ประมาณค่า ดังนี้ (Best and Kahn, 1993: 247)
 - คะแนน 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากที่สุด
 - คะแนน 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมาก
 - คะแนน 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีปานกลาง

คะแนน 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่ำน้อย

คะแนน 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่ำน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาทำงาน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (least significant difference)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) จากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

5. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่

4. ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี ขึ้นไป มากที่สุด รองลงมา คือ อายุไม่เกิน 30 ปี และอายุ 51-60 ปี น้อยที่สุด มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด รองลงมาคือ ต่ำกว่าอนุปริญญา และสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 9,000 บาท มากที่สุด รองลงมาคือ 9,000-13,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท น้อยที่สุด มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มากที่สุด รองลงมาคือ ข้าราชการ และมีตำแหน่งลูกจ้างประจำน้อยที่สุด ระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 6-10 ปี และต่ำกว่า 1 ปี น้อยที่สุด

2. ระดับความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับระดับความผูกพันดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ ตามลำดับและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความร่วมมือตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าที่ได้	Sig.	ยอมรับสมมติฐาน
เพศ	t-test	1.694	0.092	×
อายุ	F-test	1.492	0.217	×
ระดับการศึกษา	F-test	0.384	0.765	×
รายได้ต่อเดือน	F-test	1.197	0.313	×
ตำแหน่งหน้าที่	F-test	0.275	0.760	×
ระยะเวลาทำงาน	F-test	6.060	.001*	✓

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระยะเวลาทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.91	4.27	4.34	4.39
ต่ำกว่า 1 ปี	3.91	-	-0.36 (0.001)*	-0.43 (0.000)*	-0.48 (0.000)*
1-5 ปี	4.27	-	-	-0.07 (0.252)	-0.12 (0.133)
6-10 ปี	4.34	-	-	-	-0.05 (0.569)
มากกว่า 10 ปี	4.39	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างจากกลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี น้อยกว่ากลุ่ม 1-5 ปี ($\bar{X} = -0.36$) น้อยกว่ากลุ่ม 6-10 ปี ($\bar{X} = -0.43$) และน้อยกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = -0.48$) ส่วนค่าเฉลี่ยคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ความผูกพันในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ความผูกพันในองค์กร	r	Sig
ด้านจิตใจ	0.621	0.000*
ด้านการคงอยู่	0.572	0.000*
ด้านบรรทัดฐาน	0.556	0.000*
โดยภาพรวม	0.583	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ($r = .621$) ด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ($r = .572$) และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ($r = .556$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับระดับความผูกพันดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความร่วมมือ จะเห็นว่าเมื่อพนักงานมีความผูกพันกับองค์การมากเท่าใดก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยากจะทำกับองค์การต่อไปให้นานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภากร ทศน์ศรี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ มากที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมาได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และลำดับสุดท้ายได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ มากที่สุด ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ รองลงมาได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความช่วยเหลือ

2. เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าพนักงานที่มีเพศ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชินวัฒน์ ศักดิ์พิชัยมงคล (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีวา โลจิสติกส์ (อิสเทินซีบอร์ด)

พบว่าพนักงานที่มีเพศ ต่างกันมีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ทองขลิบ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มี อายุต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ กษมา ทองขลิบ (2550) พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันจะมี พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปีนปีพมา ครูขพันธ์ (2550) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ต่างกันจะมีพฤติกรรม กรการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมกรการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน จะมี พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ งานวิจัยของมนชยา จันทเขต (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพัน ต่อองค์การ ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระยะเวลา การปฏิบัติงานต่างกันพบว่ามีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต้องใช้เวลาในการสะสม เมื่อมีระยะเวลาในการทำงานมากขึ้นจะมีความผูกพันกับองค์การและมีพฤติกรรมกรการเป็น สมาชิกที่ดีเปลี่ยนไป

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การ กับพฤติกรรมกรการเป็น สมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ความผูกพันในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดี พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรการเป็น สมาชิกที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวว่่าเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อ องค์การมาก ยิ่งมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไปโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกและจะส่ง ผลให้พนักงานมีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีมากยิ่งขึ้นทำให้งานที่ท่าบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ

งานวิจัยของปีนปัทมา ครุฑ-พันธุ์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงานปฏิบัติการ อายุงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การร่วมกันได้ร้อยละ 3.9 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ องค์การสามารถกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาพนักงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และนำพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการวัดประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 27.7

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านความผูกพัน ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความช่วยเหลือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความร่วมมือ ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จึงควรพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงดังนี้

1.1 ความผูกพันกับองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการคงอยู่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรมึวิธีการที่จะกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกรักและหวงแหนองค์การมาก

ยิ่งขึ้น พิจารณาความดี ความชอบโดยการให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้พนักงานไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกจากองค์กรแห่งนี้

1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านความร่วมมือที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เสนอความคิดเห็นและร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และเป็นแรงขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมาย

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์กรควรสร้างความผูกพัน โดยมีกิจกรรมเสริมสร้างให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคีและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กรและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความผูกพันกับพฤติกรรมของพนักงานว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันหรือไม่

2.2 ควรมีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครองอำเภอสามพราน. (2556). ส่วนการทะเบียนราษฎร์. นครปฐม: กรมการปกครองอำเภอสามพราน กระทรวงมหาดไทย.

_____. (2556). ส่วนการปกครอง. นครปฐม: กรมการปกครองอำเภอสามพราน กระทรวงมหาดไทย.

กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชินวิวัฒน์ ศักดิ์พิชัยมงคล. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีว่า โลจิสติกส์ (อิสเทินซีบอร์ด). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและการท่องเที่ยว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มนัชยา จันทเขต. (2551). ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศุภากร ทัดน์ศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (2007). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). *Research in education* (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

- Buchanan, I. I. (2004). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Science Quarterly**, 19, (4), 535.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610.
- Organ, D. W. (2005). **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Massachusetts: Heath & Company.

