

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
WORK BEHAVIOR OF THE PERSONNEL OF THE LAK HA SUBDISTRICT
MUNICIPALITY, BAN PHAEO DISTRICT, SAMUT SAKHON PROVINCE.

กัญญลักษณ์ เทพทินกร²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 144 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่บุคลากรมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอยู่ในระดับปานกลาง

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ
คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research aims to study the level of work behavior opinions among the personnel of the Lak Ha Subdistrict Municipality, Ban Phaeo District, Samut Sakhon Province, study the level of organizational commitment among the personnel of the Lak Ha Subdistrict Municipality, Ban Phaeo District, Samut Sakhon Province, and examine the relationship between organizational commitment and work behavior of the personnel of the Lak Ha Subdistrict Municipality, Ban Phaeo District, Samut Sakhon Province. The sample group consisted of personnel from the Lak Ha Subdistrict Municipality, using questionnaires as the tool for data collection. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient test to find the relationship between variables. The study found that the personnel have a highest level on work behavior, while their opinions of organizational commitment are at the high level. Overall organizational commitment has a statistically significant positive relationship with work behavior of the personnel at the level and is at a high level. The emotional aspect of organizational commitment has a statistically significant positive relationship with work behavior of the personnel at the level and is at a high level. The aspects of continuity and normative commitment have a statistically significant positive relationship with work behavior of the personnel at the level and are at a moderate level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การภาครัฐไม่ว่าจะเป็นกระทรวง ทบวง กรม หรือรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งมีวิวัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา และเติบโตขององค์กรก็คือ การบริหารงานขององค์กร ซึ่งทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นต่อการบริหารมีอยู่ 4 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุคิป์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) เรียกว่า 4 Ms (Katz & Kahn, 1966 : 20) ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยมุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม อีกทั้งมีการเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกัน และความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565) จึงส่งผลให้องค์การต่าง ๆ เห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงพยายามที่จะปรับตัว และพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากรในองค์กรของตน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์การมีความเข้มแข็งสามารถอยู่รอด และแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้

เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีพฤติกรรม มีบุคลิกลักษณะ และวิธีการทำงานที่แตกต่างกันออกไปตามความรู้สึภายในจิตใจ หรือแสดงออกมาโดยการกระทำทางร่างกาย (Baron & Greenberg, 1990 : 226) ประกอบกับการทำงานในปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตนเอง ต้องแข่งขันกับบุคลากรภายในองค์กรกันเองขาดความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จึงอาจทำให้เกิดปัญหาแก่งแย่งกันได้ และการที่จะชักจูงให้คนที่อยู่ในองค์กรทำงานด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทความสามารถ ให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ที่มีความซื่อสัตย์ และยอมเสียสละเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรต้องเข้าใจถึงคุณค่าของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรของตน เพราะการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้ทันกับโลกยุคใหม่เป็นเรื่องที่จำเป็นเนื่องจากความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีทำให้สภาพของการปฏิบัติงาน และลักษณะของงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน ปัจจุบันองค์กรภาครัฐได้มีการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนเข้ามาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะโดยมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพเป็นสำคัญ จึงส่งผลให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือรูปแบบที่องค์กรกำหนดขึ้น เพราะหากบุคลากรไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่กำหนดขึ้นได้ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานะความกดดันภายในองค์กร และทำให้เกิดอยากลาออกจากงาน ทำให้งานที่รับผิดชอบถูกทิ้งว่างเพราะไม่มีคนทำงานแทน ทำให้งานถูกโยนมาที่บุคลากรที่อยู่ต่อ หากองค์กรไม่สรรหาบุคลากรมาทำงานแทนจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่อยู่ทำงานต่อลดลงไปเรื่อย ๆ จนเกิดความรู้สึอยากลาออกตามกันไปด้วยเหตุที่ภาระงานเพิ่มมากขึ้นจนไม่สามารถทนต่อสภาวะกดดันนี้ได้ จึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาแทนที่ ทำให้องค์กรต้องเสียงบประมาณในการสรรหา อบรม และกว่าบุคลากรใหม่เหล่านี้จะเรียนรู้งานและเข้ากับวัฒนธรรมจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องใช้เวลาพอสมควร ประกอบกับเทศบาลตำบลหลักห้าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบมากที่สุด ในจังหวัดสมุทรสาคร จึงเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรในสังกัดเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีอัตราการย้ายเข้าและย้ายออกของบุคลากรภายในองค์กรเป็นประจำ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและหมั่นสังเกตพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรของตนอยู่เสมอ เพราะหากมีอัตราการย้ายเข้าย้ายออกบ่อยครั้งย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานทุกส่วนภายในองค์กร ด้วยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และมีคุณค่าคู่ควรกับการรักษา และพัฒนามากที่สุดเป็นอันดับต้นๆ ที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญ ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรที่ทำงานอยู่เกิดความรู้สึพึงพอใจในการทำงานและมีความรู้สึอยากที่จะอยู่ร่วมงานกับองค์กรไปนาน ๆ ผู้บริหารองค์กรต้องเร่งสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กรให้รู้ถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กรควบคู่กันไป ซึ่งผลงาน

ของบุคลากรแต่ละคนย่อมเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าเขาเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกรักในองค์การเหมือนเป็นคนในครอบครัว ย่อมมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และอยากจะอยู่กับองค์การตลอดไปก็พร้อมที่จะตอบแทนองค์การด้วยการแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เพราะด้วยความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การ ด้วยคนหนึ่ง ด้วยเหตุนี้เอง ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้อยู่ร่วมงานกับองค์การไปนาน ๆ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง ก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในด้านบวก แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การน้อยก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในด้านลบ และบุคลากรเหล่านั้นย่อมไม่ได้อยู่ในองค์การต่อไป เพราะรู้สึกว่างค์การไม่มีความรักในตัวบุคลากรอันเป็นพื้นฐานสำคัญในงานทุกระดับขององค์การ ดังนั้น การบริหารองค์การจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารองค์การจะต้องหมั่นสังเกตพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์การ เพราะประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานจะกลายเป็นตัวชี้วัดความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และความต้องการที่จะยังคงอยู่ร่วมกับองค์การต่อไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังคอยทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรภายในองค์การให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การอีกด้วย

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางสำหรับการสร้างความผูกพันต่อองค์การอันจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด
2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด
3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

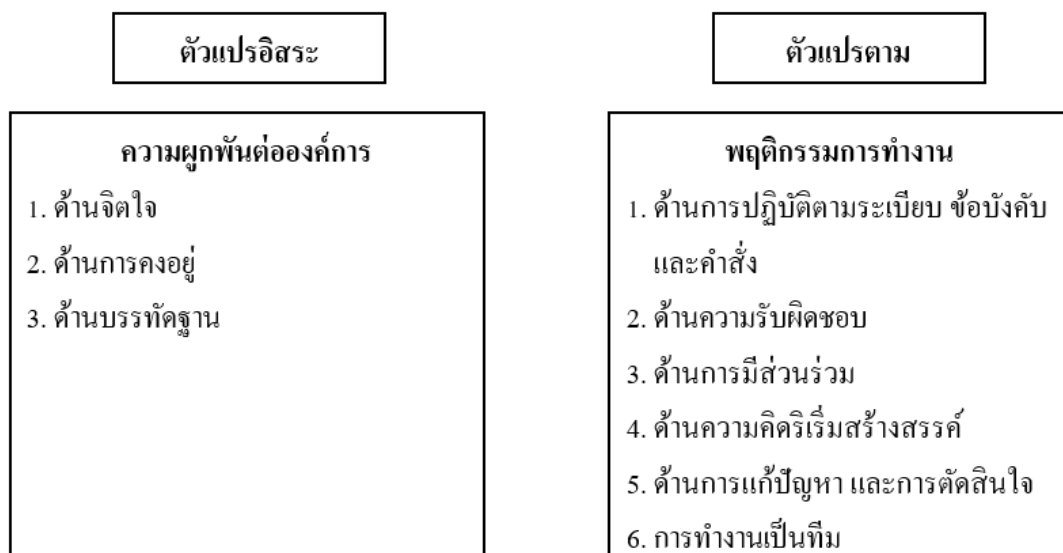
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และผลงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรมาเป็นแนวทางการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน (Work Behavior)
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการพฤติกรรม
การทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการพฤติกรรมทำงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ
(Survey Research) และเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
กลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดขั้นตอนในการเก็บข้อมูล และวิธี ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเทศบาลตำบลหลักห้า
อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลตำบลหลักห้า
อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งหมด 226 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้วิจัยหากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้
โดยใช้วิธีประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับ
ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 0.05 โดยเปิดตารางจำนวนประชากร
จำนวน 230 คน จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากร 144 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความน่าจะเป็น
(Probability sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ซึ่งบุคลากร
กลุ่มตัวอย่างจะถูกแบ่งออกเป็นชั้นภูมิตามสังกัดภายในเทศบาล และเมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากร
ในแต่ละสังกัดแล้ว จึงเลือกบุคลากรในแต่ละสังกัด โดยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random
Sampling) ด้วยการจับสลากรายชื่อบุคลากรในแต่ละ สังกัดแบบไม่ใส่กลับคืน จากนั้นจึงนำแบบสอบถาม
ไปให้บุคลากรตามรายชื่อที่จับสลากได้ในแต่ละสังกัดทำการตอบแบบสอบถามต่อไป

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา
วิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
3 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ด้านจิตใจ

2.1.2 ด้านการคงอยู่

2.1.3 ด้านบรรทัดฐาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย
6 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง

2.2.2 ด้านความรับผิดชอบ

2.2.3 ด้านการมีส่วนร่วม

2.2.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2.5 ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ

2.2.6 ด้านการทำงานเป็นทีม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการทำงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ โดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ โดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามเพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เช่น ความต้องการเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเขียนเพิ่มเติมเพื่อเสนอให้แก่ผู้วิจัยได้รับทราบ

ทั้งนี้ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้ออกแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ดังตาราง

ตารางแสดงระดับคะแนนเฉลี่ย การแปลความหมายด้านพฤติกรรมการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังนี้

4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้อง ในการใช้ภาษา และลักษณะของข้อคำถาม จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out)

4.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษา ซึ่งไม่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 30 ชุด ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

4.3 นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (สุภวัฒน์ ศรีแพง, 2565) เพื่อวิเคราะห์แยกตามองค์ประกอบในภาพรวม และรายด้าน ทั้งนี้จะยอมรับการทดสอบได้เมื่อค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.70 ขึ้นไป หากยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งดี หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นจะสูงมากนั่นเอง โดยผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตาราง

ตารางค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	จำนวนคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
- ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และคำสั่ง	4	0.838
- ด้านความรับผิดชอบ	5	0.868
- ด้านการมีส่วนร่วม	4	0.941
- ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6	0.811
- ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ	5	0.871
- ด้านการทำงานเป็นทีม	6	0.851
ด้านพฤติกรรมการทำงาน	30	0.961

ตารางค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
- ด้านจิตใจ	5	0.951
- ด้านการคงอยู่	5	0.821
- ด้านบรรทัดฐาน	5	0.817
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	15	0.927

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานเจ้าหน้าที่โครงการ ทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอให้ช่วยประสาน ประสานกรรมการบริหารโครงการ ดำเนินการจัดทำหนังสือถึงนายกเทศมนตรีตำบลหลักห้า เพื่อขอความ อนุเคราะห์ให้แก่ผู้วิจัยในการ แจกแบบสอบถาม สํารวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยจะไปดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ และเมื่อผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากนายกเทศมนตรีตำบลหลักห้า เรียบร้อยแล้ว จึงได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาทำการวิเคราะห์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้แบบสอบถามชุดจริงกลับคืนมาจนครบถ้วนแล้ว จึงนำ ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการ วิจัยดังนี้

6.1 ขั้นตอนการจัดเตรียมข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจนครบแล้ว ผู้วิจัยได้พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดโดยดำเนินการดังนี้

6.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด

6.1.2 จัดระเบียบข้อมูล และลงรหัสตัวเลข

6.1.3 นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

6.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

6.2.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบ คำบรรยาย

6.2.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

6.2.4 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency)

6.2.5 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ ทดสอบสมมติฐานที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่อเนื่องทีละคู่โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ซึ่งสามารถแปลความหมายดังนี้

(1) ค่า r เป็น + และมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

(2) ค่า r เป็น - และมีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

(3) ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 หมายถึง ตัวแปร X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการแปลความหมายดังตาราง

ตารางแสดงระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการแปลความหมาย

ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลความหมาย
เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	มีระดับความสัมพันธ์สูงมาก
0.60 – 0.79	มีระดับความสัมพันธ์สูง
0.40 – 0.59	มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
0.20 – 0.39	มีระดับความสัมพันธ์น้อย
ต่ำกว่า 0.20 ลงมา	มีระดับความสัมพันธ์น้อยมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 144 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ภาพรวมด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการทำงานเป็นทีม โดยสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ในขณะที่มีจำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ใน ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่มีจำนวน 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จึงยอมรับสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีจำนวน 2 ด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ดังนั้น สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยสามารถมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป แต่พบว่าส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดนโยบายในเรื่องดังกล่าวให้ชัดเจน ตลอดจนถ่ายทอดนโยบายลงสู่บุคลากรทุกระดับในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรพึงได้รับให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

2. จากการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ถือเป็นเรื่องที่ดีที่ผู้บริหารองค์กรควรรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไปนาน ๆ โดยผู้บริหารองค์กรต้องพยายามสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรอย่างจริงจัง เนื่องจากประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะกลายเป็นตัวชี้วัดให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการทำงานในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทักษะด้านพฤติกรรมต่าง ๆ หรืออนุญาตให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ หรือออกแบบขั้นตอนการทำงานตามความถนัด ซึ่งจะช่วยให้เกิดความท้าทาย และเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังส่งเสริมให้มีการลดขั้นตอนหรือระยะเวลาในการดำเนินงาน และให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ทั้งนี้ การส่งเสริมและพัฒนานโยบายในเรื่องดังกล่าวให้แก่บุคลากรจะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร ทำให้องค์การอยู่รอดจากภาวะวิกฤติต่าง ๆ และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ทันเวลา

2. จากการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ โดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การให้กับบุคลากร ตั้งแต่เริ่มรับเข้ามาทำงานในขั้นตอนการปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับ และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ โดยอาจกำหนดให้มีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร หรือการจัดสวัสดิการเสริมเพื่อสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม และทั่วถึงในทุกระดับ เช่น การให้บริการอาหารกลางวันแก่บุคลากรในราคาถูกกว่าท้องตลาด การตรวจสุขภาพประจำปี หรือมีการตั้งกองทุนเพื่อการกุศลดอกเบี้ยต่ำให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจฝืดเคืองให้แก่บุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวช่วยกระตุ้นให้เกิดความผูกพันขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรด้วย

บรรณานุกรม

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational psychology, 63:1-18.
- Mary Parker Follett. (1990) : A Public Scholar “ Far Ahead of Her Time” , New Haven : Yale University Press, 2003.p.34.
- Podsakoff, P.M., et al. (2000). *Organizational citizenship behavior: A critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, 26, 513-563.
- จุฑามาศ รัชตโยธิน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม).
- ปิยะฉัตร เกตุแก้ว. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม).
- พรสุดา กิจปาโมกษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครในสังกัดความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพากร ภาค 1. วารสารสมาคมนักวิจัย ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม).
- สุดา ประทวน และทิพธินา สมุทรานนท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่ศนคติดต่องาน และความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 7 ฉบับที่ 14 (กรกฎาคม-ธันวาคม).