



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่พยากรณ์  
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย**

**Need for achievement and Perceived Organizational Support Predicting  
Organizational Citizenship Behavior of Supporting staff in University**

ว่าที่ร้อยตรีธานี สีสด<sup>1</sup>, ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 4) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 2 แห่ง จำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 47.40

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ , การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ , พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

**Abstract**

The objective of this research are 1) to study level of Need for achievement motivation, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior of supporting staffs in University. 2) to study the correlation between Need for achievement motivation and Organizational Citizenship Behavior of supporting staff in University 3) to study the correlation between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior of supporting staff in University 4) to predict Organizational Citizenship Behavior of supporting staff in University with Need for achievement motivation and Perceived Organizational Support. The samples used in the study were 327 supporting staff from 2 Universities. Data were collected by questionnaires. The statistics used for data analysis were Frequency, mean, percentage, standard deviation, Pearson correlation statistics and Stepwise Multiple regression analysis.

1. Need for achievement motivation correlated to Organizational Citizenship Behavior of Supporting staffs in University with statistical significance level of .01
2. Perceived Organizational Support correlated to Organizational Citizenship Behavior of Supporting staffs in University with statistical significance level of .01
3. Need for achievement motivation and Perceived Organizational Support in the facet of Job Security, Emotional For 47.40% of variance in Organizational Citizenship Behavior

**Keywords :** Need for achievement , Perceived Organizational Support , Organizational Citizenship Behavior

**บทนำ**

ในปัจจุบันหลายองค์กรให้ความสนใจในเรื่องทรัพยากรบุคคลในองค์กรมากขึ้น ในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดในองค์กรที่สามารถนำพาความสำเร็จให้แก่องค์กรได้และการบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงจะมีผลต่อความสำเร็จและความมั่นคงขององค์กรได้เป็นอย่างดีและหากพิจารณาในแง่พฤติกรรมการทำงานจากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานพบว่า มีการแบ่งพฤติกรรมการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมเหนือบทบาทหน้าที่ อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติโดยไม่มีใครบังคับซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior : OCB) จัดอยู่ในประเภทของพฤติกรรมเหนือบทบาทหน้าที่ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (รัตนา , 2556)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งพนักงานแสดงออกหรือกระทำด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักถึงระบบการให้รางวัลขององค์กรโดยตรง เป็นพฤติกรรมที่พนักงานไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ภายใน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

องค์การ หรือไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน หรือในสัญญาจ้างระหว่างพนักงานกับองค์การ จึงเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสร้างสรรค์และเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง แม้ไม่ได้ปฏิบัติ ก็ไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์การ (นฤเบศร์ , 2548) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การนั้นก่อประโยชน์ให้กับองค์การในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน อีกทั้งก่อให้เกิดให้เกิดการบูรณาการความรู้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ช่วยลดจำนวนทรัพยากรบุคคลได้ เนื่องจากสมาชิกในองค์การสามารถทำงานได้หลายบทบาทมากขึ้นด้วย (กานต์นลิน , 2554)

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การนั้นสิ่งที่มีมักจะถูกกล่าวถึงควบคู่ไปด้วยกันคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support) โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การคือความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การว่า องค์การให้คุณค่า ให้การยอมรับ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเท ทำงาน มีความความหวังใจ และมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์การเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี (เปรมจิตร์ , 2548) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานและการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ การช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน การกระทำเพื่อปกป้ององค์การจากความเสี่ยง การให้ข้อเสนอแนะในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และเสาะหาความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์การ (Shore & Wayne , 1993 ; Eisenberger et al., 1990 อ้างถึงในวรารัณ , 2554) การทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นจึงเป็นการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานนั่นเอง

คุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยช่วยส่งเสริมให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยเป็นรูปแบบของแรงจูงใจชนิดหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นมาจากความต้องการภายในตัวของพนักงานเอง ไม่ใช่เป็นแรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอก คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need of Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดีทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากซึ่งมีลักษณะท้าทาย เมื่อประสบผลสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว (McClelland , 1985 อ้างถึงในเดือนเพ็ญ ,2552) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นต่อไปได้สำเร็จ หากองค์การใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว (ดวงดาว , 2553)

มหาวิทยาลัยถือเป็นเป็นรูปแบบหนึ่งขององค์การ เป็นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน ทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง (นิชาภา , 2550) ทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนมากและมีความสำคัญในมหาวิทยาลัยไม่น้อยไปกว่าเหล่าคณาจารย์ต่างๆ ก็คือ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานหลักให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรที่ทำงานในองค์การการศึกษาเหล่านี้จึงมีความสำคัญ ถ้าหากบุคลากรเหล่านี้มีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่ง



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

อันเดียวกับองค์การ เขาก็จะสามารถทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์การ(พิณนรา , 2552)

จากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงาน และเพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ผลการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงาน

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 4. เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

**ขอบเขตการวิจัย**

1. ขอบเขตประชากร : ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 2 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัย ก. จำนวน 3,170 คน และ มหาวิทยาลัย ข. จำนวน 1,975 คน รวมทั้งหมด 5,145 คน (สถิติเดือนมกราคม 2559) กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรตามวิธีของYamane's ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 371 คน ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ คือ กลุ่มตัวอย่างจาก มหาวิทยาลัย ก. จำนวน 229 คน และ มหาวิทยาลัย ข. จำนวน 142 คน รวม 371 คน ตามสัดส่วนที่คำนวณได้ จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถามในแต่ละมหาวิทยาลัยด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขอบเขตตัวแปร : ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variables) ได้แก่ ก) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขการรับรู้การ (สนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์และด้านการปฏิบัติงาน ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่

3. ขอบเขตเวลา : ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1 เมษายน – 30 เมษายน พ.ศ. 2559



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ข้อ เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check-list) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามทั้ง 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย 1.) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา แล้วจึงดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่ามีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) (ชูศรี, 2550) โดยที่ ค่า IOC จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 ซึ่งค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 ข้อคำถามที่มี ค่าความเที่ยงตรง แต่ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุง จากนั้นปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 2.) ผู้วิจัยนำสอบถามไป (Try out) กับพนักงานปฏิบัติการสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ค. ซึ่งมีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ทดลองแล้วมาคำนวณหาอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยวิธีหาสหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกที่มีค่ามากกว่า 0.20 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นมีอำนาจจำแนกที่มีคุณภาพ (บุญธรรม , 2554) โดยผู้วิจัยได้ตัดออกไปจำนวน 5 ข้อ เนื่องจากไม่กระทบกับนิยาม 3.) ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach’s Alpha Coefficient) และเกณฑ์ในการพิจารณาความเชื่อมั่นนั้นอยู่ที่ ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (สุชาติ, 2546) โดยจะได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .878 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .913 และแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างทั้งสองมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 371 ฉบับโดยใช้เวลาทั้งสิ้น 30 วัน ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความสมบูรณ์และมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาตรวจวิเคราะห์คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ 1.) การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่างๆ ที่ใช้ใน การวิจัย 2.) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนโดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 3.) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 4.) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน 5.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาว่าแรงจูงใจใฝ่



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในการอธิบายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานมากน้อยเพียงใด

**ผลการวิจัย**

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาพบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 68.46 และเป็นเพศชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.54 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มี อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.08 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 55.53 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 52.02 และ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 46.36

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรโดยรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.91	0.45	มาก
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	3.63	0.49	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	3.87	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$  ,  $SD = 0.45$ ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$  ,  $SD = 0.49$ ) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$  ,  $SD = 0.50$ )

**ตารางที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร		
	r	$r^2 \times 100$	P
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.559**	31.25	.000
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.615**	37.82	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า **สมมติฐานที่ 1** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปาน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

กลาง ( $r = 559$ ) คิดเป็นร้อยละ 31.25 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้ง และ **สมมติฐานที่ 2** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 615$ ) คิดเป็นร้อยละ 37.82 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นเพื่อหารูปแบบสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	p
1. - (ค่าคงที่)	1.453	.188		7.726**	.000
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.619	.048	.599	12.949**	.000
2. - (ค่าคงที่)	1.047	.181		5.801**	.000
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.423	.050	.382	8.427**	.000
- การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.323	.040	.368	8.118**	.000
3. - (ค่าคงที่)	.899	.175		5.124**	.000
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.313	.052	.283	6.013**	.000
- การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.254	.040	.290	6.335**	.000
- การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านจิตอาารมณ์	.234	.042	.264	5.608**	.000
4. - (ค่าคงที่)	.837	.175		4.769**	.000
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.300	.052	.271	5.785**	.000
- การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.233	.040	.266	5.770**	.000
- การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านจิตอาารมณ์	.155	.050	.174	3.063**	.002
- การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน	.127	.046	.152	2.760**	.006

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น สามารถสร้างสมการทำนายทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงาน =  $.837 + .300$  (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) +  $.233$  (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน) +  $.155$  (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านจิตอาารมณ์) +  $.127$  (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน) เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงาน =  $.271$  (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) +  $.266$  (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน) +  $.174$  (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านจิตอาารมณ์) +  $.152$  (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน) ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อย่างน้อยหนึ่งตัวแปร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงาน จากการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้าน



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ความมั่นคงในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 47.40 ( $R^2 = .474$ )และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์แบบขั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 82.407, P = .000$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

1.) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การสูงเช่นเดียวกัน ในขณะที่ผู้ที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1953 อ้างถึงใน พัชร 2549) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานการทำงานให้ดีขึ้น และไม่ต้องการความล้มเหลว โดยบุคคลกลุ่มนี้ชอบการทำงานที่มีความยากปานกลางที่ตนเองจะทำได้สำเร็จ หรือมีความเสี่ยงปานกลางและมุ่งมั่นทำงานด้วยความมานะ อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จ มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในระยะยาวและสามารถทำสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานของตนเอง เมื่อทำสำเร็จมีความเชื่อว่าเป็นความสามารถและความพยายามมุ่งมั่น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว บุคคลเหล่านี้ไม่ชอบงานที่อาศัยโชคความแต่เชื่อในความสามารถของตน มีความกระตือรือร้น ชอบทำสิ่งที่สร้างสรรค์ใหม่ๆ ชอบความมีอิสระในการคิดและการทำงาน เรียนรู้ที่จะเผชิญกับข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา มีการประเมินผลงาน หาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป มีการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยพฤติกรรมเหล่านี้ที่ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแสดงออกมานั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1991 อ้างถึงในชญา นิศ 2550) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจด้วยตนเอง โดยไม่ถูกชักจูง ทั้งนี้พฤติกรรมนี้จะไม่ได้รับผลตอบแทนจากระบบที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และพฤติกรรมนี้จะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์การ

2.) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งพนักงานที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูง จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การสูงเช่นเดียวกันในขณะที่พนักงานที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่ำ จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใต้ความสัมพันธ์ในลักษณะของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและระหว่างพนักงานกับองค์การ ในลักษณะเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ปกติที่เขาได้รับมอบหมายจากองค์การ เป็นสิ่งที่เขากระทำด้วย



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ความสมัครใจ และเป็นสิ่งที่ส่งผลดีต่อองค์กรในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานตอบสนอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในรูปของทัศนคติ พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานตอบสนองการสนับสนุนจากองค์กรในรูปของพฤติกรรม

3.) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 31.20 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 41.70 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอาารมณ์ สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 46.30 และเมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 47.40 สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1987 อ้างถึงในวรวรรณ ,2551) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเองซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวบุคคล ปรากฏจากการบังคับด้วยบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมใดๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ก็เป็นลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดย สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริกานต์ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่อาศัยแรงจูงใจภายในจิตใจ ที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้สำเร็จโดยมีความต้องการทำงานให้เต็มที่ และเป็นงานท้าทายความสามารถ กล่าวเผชิญความล้มเหลว มีการวางแผนการทำงานให้สำเร็จภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือและการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและอิสระในการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoddes and Eisenberger (2002 อ้างถึงในเปรมจิตร์ , 2548) กล่าวว่า ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติและการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยการกระทำนอกเหนือหน้าที่ได้แก่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การกระทำเพื่อปกป้ององค์กรความเสี่ยง การให้ข้อเสนอแนะในการทำงานอย่างสร้างสรรค์และการแสวงหาความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่างก็สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงาน

**ข้อเสนอแนะ**

1. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงาน โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวพยากรณ์แรก ซึ่งองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อาทิ การชื่นชมและการให้รางวัลเมื่อพนักงานทำงานสิ่งใดสิ่งแล้วประสบความสำเร็จ และมองว่าความสำเร็จนั้นเกิดขึ้นมาจากความสามารถของพนักงาน ความพยายาม ไม่ได้เกิดมาจากโชค อบรมฝึกฝนให้พนักงานมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนในการทำงาน อีกทั้งองค์กรต้องพร้อมที่จะรับฟังข้อวิจารณ์และให้พนักงานเรียนรู้ว่าเมื่อเกิดการดำเนินงานผิดพลาดก็รู้จักที่จะนำความผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้งานประสบผลสำเร็จ ตัวแปร



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

ตัวที่สอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยองค์กรควรทำความเข้าใจและให้ความมั่นใจกับพนักงานเสมอว่า องค์กรมีความมั่นคง แม้นโยบายที่องค์กรเกิดประสบปัญหาต่างๆ ก็จะไม่ปลดลดพนักงานออก ปลูกฝังให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรโดยการแสดงออกผ่านทางผู้บริหารหรือตัวแทนจากองค์กรในโอกาสสำคัญๆ ขององค์กร ตัวแปรตัวที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอาารมณั โดยองค์กรสมควรที่จะมองเห็นคุณค่าความสำคัญในตัวพนักงานในฐานะที่ทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ยกย่องและให้เกียรติเมื่อพนักงานปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน และตัวแปรตัวที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงาน ในการจัดเตรียมสิ่งของเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างให้เหมาะสมพอเพียงแก่พนักงานจนส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขเป็นที่พึงพอใจและดูแลใส่ใจความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเป็นสำคัญจากตัวแปรที่กล่าวข้างต้นสมควรนำมาปรับใช้กับองค์กรเพื่อจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ในองค์กรให้สูงขึ้น

**เอกสารอ้างอิง**

กานต์ลิน คงศักดิ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7. ปรินญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชญาณิช นิลแจ้ง. (2550). การศึกษา การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เดือนเพ็ญ กลกิจ (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ปรินญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดวงดาว แสงจันทร์. (2553). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี่ จำกัด. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา

นิชภา ปัญจมาวัฒนา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8  
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80<sup>th</sup> Anniversary”

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ครั้งที่ 11).  
จามจุรีโปรดักท์.
- เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความ  
ผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก. ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รชฎ ชยสดมภ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่  
ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน  
อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร  
ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนา เลี้ยงพาณิชย์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. ปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัด  
ชายแดนภาคใต้. ปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์เฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง จำกัด