

## การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

### A Comparison of Organizational Citizenship Behavior of Supporting staff, Rajamangala University of Technology Isan

ปิ่นปริญญ์ ปลั่งกลาง<sup>1</sup> พรทิพย์ รอดพัน<sup>2</sup>

PinParinath Plangklang<sup>1</sup> Pornthip Rodphon<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจด้วย แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 377 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Kreicic and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง 252 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1.บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มี เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน 2.บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีระดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกัน และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Master of Business Administration degree students, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

<sup>2</sup> อาจารย์ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Lecturer of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

## Abstract

This research aimed to comparison organizational citizenship behavior of supportive staff at Rajamangala University of Technology Isan, which includes gender, age, duration of operation. Questionnaire was used as a data collection tool with 377 supportive staff at Rajamangala University of Technology Isan. Using Kreicie and Morgan for measuring the sample size. Confidence level at 95 percent. a sample of 252 people. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test standard deviations, F-tests, multiple regression analysis.

The research result found that sample 1) Higher Education Institute personnel of Rajamangala University of Technology Isan who had different genders, organizational citizenship behavior is no different. 2) The higher education institute personnel of Rajamangala University of Technology Isan of different ages have organizational citizenship behavior. The behavior of tolerance varies statistically significantly at the 0.05 3) Higher Education Institute personnel of Rajamangala University of Technology Isan with different levels of operational time have organizational citizenship behavior. Different behaviors, different considerations, and different cooperative behaviors. statistically significant at the level of 0.01.

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior, Supporting staff, University

## บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสมของบุคลากรและองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การดำเนินชีวิต พฤติกรรมของคนในองค์กรอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและทำให้ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีศักยภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งจะรวมถึงการมีบุคลากรที่ดีในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (พิชชา ศุภเสถียร, 2555) ซึ่งปัจจุบันในองค์กรต่างๆ จึงเริ่มให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำให้นโยบายต่างๆ ขององค์กรประสบผลสำเร็จ (สุนันทา เลาหันทน์, 2556) นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายองค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผน

ทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior: OCB) หมายถึงพฤติกรรมที่บุคลากรมีให้แก่องค์กรนอกเหนือจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์กร (Greenberg, 2002) และจากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัว ทั้งในด้านโครงสร้างองค์การ การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร การจัดการทรัพยากรต่างๆ กฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อาจส่งผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรในองค์กร ที่จะต้องยอมรับและปฏิบัติตาม แต่ใช้ว่าการยอมรับและการปฏิบัติตาม จากการบริหารที่ถูกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดนี้ จะเกิดผลดีต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเสมอไป โดยอาจส่งผลในด้านลบ และเกิดการแสดงพฤติกรรมในด้านลบของแต่ละบุคคล โดยการแสดงออกหรือกระทำในด้านลบนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยความหลากหลายของบุคคล แบ่งออกเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่ มิติระดับปฐมภูมิ (Primary Dimensions) ประกอบด้วย อายุ เพศ เชื้อชาติ ความสามารถทางกายภาพ และมิติระดับทุติยภูมิ (Secondary Dimensions) ประกอบด้วย ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ วิธีการเรียนรู้ และความหลากหลายดังกล่าวส่งผลทำให้แต่ละคนมีกระบวนการคิดและการแสดงออกทางพฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งมีแนวโน้มจะกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาระดับองค์กรและระดับประเทศได้ (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554)

มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นการสร้างคนสู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี วัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มีพื้นที่การจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา และ 4 วิทยาเขต คือวิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และวิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ ห่วงกุลาร้องไห้ ผลิตภัณฑ์นักศึกษาปฏิบัติ ที่มีพลังนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสังคม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในเรื่องของการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการ ของสถานประกอบการทั่วไป และยังสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาในระดับเดียวกัน พร้อมทั้งพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอด โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการบริหารจัดการกับทรัพยากรที่มีภายในองค์กรทุกอย่าง โดยทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล เมื่อคนจำนวนมากที่มาปฏิบัติงานร่วมกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร จึงมีความสำคัญต่อองค์กร ในการพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรนั้นต้องมีปัจจัยด้านต่างๆ หลายประการสนับสนุนส่งเสริม หรือเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์กร หากองค์กรใดไม่มีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนส่งเสริม หรือเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแล้ว องค์กรนั้นๆ ย่อมไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนองค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ได้ (อัมพิกา

ไกรฤทธิ, 2552) จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัว ทั้งในด้านโครงสร้างองค์การ การบริหารจัดการภายในและภายนอกองค์กร การจัดการทรัพยากรต่างๆ กฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อาจส่งผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรในองค์กร ที่จะต้องยอมรับและปฏิบัติตาม แต่ใช้ว่าการยอมรับและการปฏิบัติตาม จากการบริหารที่ถูกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดนี้ จะเกิดผลดีต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเสมอไป โดยอาจส่งผลในด้านลบ และเกิดการแสดงพฤติกรรมในด้านลบของแต่ละบุคคล โดยการแสดงออกหรือกระทำในด้านลบนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ซึ่งผลการศึกษา นอกจากจะเป็น ประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรที่มีกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนในองค์กรแล้ว และยังเป็นประโยชน์ อีกทางต่อผู้บริหารสามารถนำไปวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

### สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

#### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ดังนี้ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (5) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ

**ขอบเขตประชากร** คือ บุคลากรสายสนับสนุน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 4 วิทยาเขต ได้แก่ ศูนย์กลางจังหวัดนครราชสีมา วิทยาเขต สุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และวิทยาเขตร้อยเอ็ด

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย ศูนย์กลาง คือ จังหวัดนครราชสีมา และ 4 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และวิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ ที่นี้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 377 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 คน โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Kreicic and Morgan (1970) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วน (Probability Stratified Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ใช้วิธีการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์
2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนดตามกรอบแนวคิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Organ (1991) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบหาความถูกต้อง ความตรงทางเนื้อหา ความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดรวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถาม
4. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกันและตอบแบบสอบถามได้ตามความจริงได้ทุกข้อ วิธีการทดสอบ (Pretest) จะจัดทำโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบว่าคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม

หลังจากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือค่ามาตรฐานตั้งแต่ 0.7 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| ตัวแปรที่ศึกษา                    | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา | จำนวนข้อคำถาม |
|-----------------------------------|----------------------|---------------|
| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี        | 0.79                 | 25            |
| 1. ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ   | 0.74                 | 5             |
| 2. ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่  | 0.77                 | 5             |
| 3. ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น     | 0.79                 | 5             |
| 4. ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น | 0.79                 | 5             |
| 5. ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ     | 0.91                 | 5             |

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จาก คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ศูนย์กลาง และ 4 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร และวิทยาเขตร้อยเอ็ด ณ ท่งกุลาร้องให้ จำนวนทั้งหมด 252 ชุด โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 246 ชุดมาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำไปสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

2. การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยใช้ค่า t-test, F-test ในรูปของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง ใช้ t-test ในกรณีที่มีประชากรหรือตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เพศ และ F-test ในกรณีที่มีประชากรหรือตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป คือ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กรณีพบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้วิธีการ Fisher's Least-Significant Different (LSD)

## ผลการวิจัย

1. ผลการสรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบ่งตาม เพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน (ร้อยละ 84.60) มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 134 คน (ร้อยละ 54.50) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 106 คน (ร้อยละ 43.10)

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.53$ ) ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 4.49$ ) ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.41$ ) ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ( $\bar{X} = 4.41$ ) และ ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ( $\bar{X} = 4.33$ ) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การรู้สึกยินดีให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ( $\bar{X} = 4.54$ ) และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.51$ ) ตามลำดับ

2.2 ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) รองลงมาคือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลาแม้ว่าหัวหน้าจะตรวจสอบหรือไม่ก็ตาม ( $\bar{X} = 4.44$ ) และการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานเสมอ ( $\bar{X} = 4.40$ ) ตามลำดับ

2.3 ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การคิดว่าท่านพยายามทำงานเต็มที่ แม้ว่าจะงานจะหนักหรือเครียดก็ตาม มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) การคิดว่าท่านรับฟังทุกความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงานของท่าน รองลงมาคือ ( $\bar{X} = 4.52$ ) การคิดว่าท่านรับฟังทุกความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผลงานของท่าน ( $\bar{X} = 4.52$ ) และการไม่เคยเรียกร้องผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.44$ ) ตามลำดับ

2.4 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) พบว่า การให้ความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ ) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและหน่วยงานเสมอ ( $\bar{X} = 4.59$ ) และการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเมื่อไม่สามารถมาทำงานได้ ( $\bar{X} = 4.51$ ) ตามลำดับ

2.5 ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การรู้สึกว่าจะพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) รองลงมาคือ การรู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ



องค์กรด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.45$ ) และการถือว่าเป็นหน้าที่ ที่ต้องรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรทั้งๆ ที่ไม่ได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.37$ ) ตามลำดับ

3. บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มี เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) จากการศึกษามหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน จึงอภิปรายได้ว่า ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจอารมณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และ ทศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาทภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ กิจกรรมของคนทั้งสองเพศไว้แตกต่างกัน แต่บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา อ่อนแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณี ศึกษา ข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ชุตินา คุณนะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาและ เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ชีร์วีร์ รุพงษ์จันทร์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด ธนวันี ประกอบของ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์ วิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่ เบญจพร กลิ่นสีงาม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภิญญาดา รื่นสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:



กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยทั้งหมดพบว่า เพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ชูติมา คุณนะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี แต่บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นแตกต่างกัน อธิบายได้ว่า อายุ (Age) เป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของบุคคลนั้นๆ หากคนมีประสบการณ์สูงขึ้น อายุมากขึ้นก็ย่อมมีความอดทนอดกลั้นมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นแตกต่างกันสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิมพ์พิศา อจละนันท์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ธันวณี ประกอบของ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์ วิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

3) บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีระดับระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกัน และด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือแตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีระดับระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน แต่บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่มีระดับระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมอดทนอดกลั้น มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชีร์วีร์ รุจพงษ์จันทร์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และ ความผูกพันต่อ

องค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด ชุติมา คุณนะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ธันวณี ประกอบของ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์ วิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่ เบญจพร กลิ่นสีงาม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภิญญา รื่นสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แต่บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดี ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกัน และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน จึง อธิบายได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ย่อมหมายถึง ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลที่สั่งสมมาและ ทำให้คนๆ นั้น มีมุมมองความคิด ทักษะ และ การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ตลอดจน ความเข้าใจในสิ่ง ต่างๆ ได้กว้างขวางลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ส่วนผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงานหรือยังไม่มีประสบการณ์หรือมี ประสบการณ์ในการทำงานน้อย ก็ย่อมจะมีมุมมอง ความคิด ทักษะและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ แตกต่างกันไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่อง ของ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ขาดงาน หรือไม่สามารถ มาทำงาน ได้เป็นปกติ และเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก

1.2 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องของการ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่าย/แผนกสามารถวิพากษ์วิจารณ์และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ใน หน้าที่ได้อย่างเปิดเผย

1.3 ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องของการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถอดทนต่อสภาวะความตึงเครียด และความผิดหวังในการ ทำงาน และความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสถานที่ทำงานได้

1.4 ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องของการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความตรงต่อเวลาในการทำงานและสามารถทำงาน เกินกว่า เวลา ทำงานปกติด้วยความเต็มใจ

1.5 ด้านพฤติกรรมการณ์สำนึกในหน้าที่ ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการติดตามข่าวสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.6 องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมให้มีความร่วมมือ สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยการชักจูงให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร และสนับสนุนให้มีการเสนอแนะความคิดเห็นในที่ประชุมเมื่อมีโอกาส รวมไปถึงการปลูกฝังให้บุคลากรรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบุคลากรในมหาวิทยาลัยภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ ที่ตั้งอยู่ในเขต และจังหวัดอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารองค์การในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถวัดผลออกมาได้อย่างชัดเจน เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบรรยากาศองค์การ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อศึกษาว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรและนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์การต่อไป

## บรรณานุกรม

- ชุติมา คุณนะ. (2557, กรกฎาคม – ธันวาคม). การศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. **วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**, 7(2), 11-13.
- ธันวณี ประกอบทอง. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสรวงแยลส์ วิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. 3.
- ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2558, มกราคม – เมษายน). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 27(1). 30-38.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2561, กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. 29(3). 117-131.

- พิชชา ศุภเสถียร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจิเนียริงจำกัด และกลุ่มบริษัทในเครือ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม. 1.
- พิมพ์พิศา อจละนันท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม. 38.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2554, มกราคม-มิถุนายน). การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร. วารสารนักบริหาร (Executive Journal), 31(1). 153-159.
- ภิญญาดา รื่นสุข. (2561, มกราคม-เมษายน). การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. Journal of Nakhon Ratchasima College, 12(1).157-168.
- วัฒนา อ่อนแก้ว. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ. 48-53.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. (2552). มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Greenberg, J. (2002). Managing behavior in organizations. (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.