

อิทธิพลส่งผ่านของการระบุตัวตนต่อองค์การในความสัมพันธ์ระหว่างความเข้ากัน
ระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันทางความรู้สึก ต่อพรรคการเมือง
**Mediation effect of organizational identification on the relationship
between person-organization fit and affective commitment to the
political party**

ประพิมพา จรัสรัตนกุล และ พรรคพล กীরติภราดร*

Prapimpa Jarunratanakul and Pakapol Keeratiparadorn*

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ 10330

Faculty of Psychology, Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1 August 2016

Received in revised form 17 November 2016

Accepted 20 November 2016

Keywords:

affective commitment,
organizational identification,
person-organization fit,
young democrat

ABSTRACT

In the past twenty-five years, numerous studies have been conducted investigating the precursors of employees' affective commitment to an organization. Nevertheless, most of this research has been studied within the context of public and private organizations, and research on organizational commitment for voluntary jobs is still scarce in a Thai context. The current study sought to extend the boundary of affective commitment by researching membership to political settings (for example, the Democrat Party, Thailand), and the 'Youth democrat'. Young democrats volunteer for membership of the political party without monetary reward. Participants in the study were young democrats, recruited from the Democrat party, Thailand (N = 228). In the current sample, 67.1 percent of the young democrats were male and 32.5 percent were female and their average age was 21.50 years with SD = 1.86. A simple random sampling technique was employed. The results of the path analysis showed a good fit to the empirical data for the mediation model using the three variables of person-organization fit, organizational identification, and affective commitment ($\chi^2 = 2.757$, $df = 1$, $p = .097$, CFI = .995, GFI = .994, RMSEA = .088). Organizational identification mediated the relationship between person-organization fit and affective commitment and the indirect effect of person-organization fit on affective commitment was also significant (indirect effect = .281, $p < .001$).

* Corresponding author.

E-mail address: pakapol.kee@gmail.com

บทคัดย่อ

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันทางความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่งานวิจัยในอดีตมักศึกษาในบริบทบุคลากรในองค์กรรัฐบาล และเอกชน อีกทั้งงานวิจัยที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในบริบทงานอาสาสมัครยังมีไม่มากนัก งานวิจัยนี้จึงขยายขอบเขตการศึกษาความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กร ไปสู่การศึกษาขององค์กรทางการเมือง และเยาวชนที่เป็นยุวประชาธิปไตย ในพรรคประชาธิปไตย ซึ่งเป็นเยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกับพรรคแบบอาสาสมัคร โดยไม่มีค่าตอบแทน งานวิจัยนี้ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย กลุ่มตัวอย่างยุวประชาธิปไตยจำนวน 228 คน แบ่งเป็นชาย ร้อยละ 67.1 และหญิง ร้อยละ 32.5 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 21.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.86 ผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พบว่าโมเดลอิทธิพลส่งผ่านของการระบุตัวตนต่อองค์กร ในความสัมพันธ์ระหว่างความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กรและความผูกพันทางความรู้สึก สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี ($\chi^2 = 2.757, df = 1, p = .097, CFI = .995, GFI = .994, RMSEA = .088$) อีกทั้งพบว่าตัวแปรการระบุตัวตนต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (full mediation) และพบว่าอิทธิพลทางอ้อมของความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กรต่อความผูกพันทางความรู้สึกมีนัยสำคัญทางสถิติ (Indirect effect = .281, $p < .001$)

คำสำคัญ: ความผูกพันทางความรู้สึก การระบุตัวตนต่อองค์กร ความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กร ยุวประชาธิปไตย

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรทางการเมืองต่างให้ความสนใจกับผู้สนับสนุนในระดับเยาวชนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นรัฐสภาที่จัดทำโครงการ “ยุวชนประชาธิปไตย เครือข่ายแห่งรัฐสภา” (Democratic Youth Thai Parliament) (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2556) หรือพรรคการเมือง อย่างเช่น พรรคเพื่อไทยที่มี “สถาบันเยาวชนเพื่อไทย” (สถาบันเยาวชนเพื่อไทย, 2557) และพรรคประชาธิปไตยที่มี “ศูนย์เยาวชนพรรคประชาธิปไตย” ซึ่งรวบรวมโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับเยาวชนของพรรคประชาธิปไตย โดยผู้ที่ร่วมกิจกรรมจะเป็นสมาชิกของ “ยุวประชาธิปไตย” (ยุวประชาธิปไตย, 2557)

องค์กรที่สมาชิกมีความสามารถสูงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จะไม่มีประโยชน์ หากสมาชิกคนนั้นไม่อยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2009) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ของสมาชิกเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสมาชิกว่าจะอยู่ต่อเป็นสมาชิกในองค์กร หรือออกไปหางานใหม่ (Colquitt et al., 2009) แต่ในกรณีการทำกิจกรรมของเยาวชนกับพรรคการเมืองมีความแตกต่างกับการทำงาน และการเป็นลูกจ้างในองค์กร เพราะเยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกับพรรคการเมืองนั้นไม่ได้รับเงินหรือสิ่งที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งตอบแทน การเป็นสมาชิกร่วมทำกิจกรรมกับพรรคการเมืองจึงแตกต่างกับงานศึกษาในประเด็นความผูกพันต่อองค์กรก่อนหน้า ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือสมาชิกที่ได้รับผลตอบแทนทางตรงจากการทำงานในองค์กร (Alniaçik, Alniaçik, Erat, & Akçin, 2013; Jussila, Byrne, & Tuominen, 2012; Marique & Stinglhamber, 2011) ด้วยเหตุนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมพรรคการเมืองของเยาวชน จึงเป็นพฤติกรรมองค์กรที่แตกต่างจากรูปแบบองค์กรทั่วไป เพราะอยู่ในรูปแบบของกิจกรรมที่เป็นจิตอาสา ทำด้วยความสมัครใจ แยกต่างจากสมาชิกในองค์กรทั่วไป

ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันทางความรู้สึก ความผูกพันในการอยู่ต่อ และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ซึ่งความผูกพันทางความรู้สึกเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดในงานที่เป็นอาสาสมัคร (Dawley, Stephens, & Stephens, 2005) เพราะการอาสาสมัครเป็นกระบวนการทางความรู้สึกภายในจิตใจ สอดคล้องกันกับความผูกพันทางความรู้สึกที่ทำให้คน “ต้องการ” ที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้อย่างแท้จริง ไม่ใช่การคำนวณผลได้เสียแล้วจึงอยู่ต่อ (Dawley et al., 2005) เช่นเดียวกับลักษณะของยุวประชาธิปไตย ที่เป็นการเข้าร่วมแบบอาสาสมัครเพื่อทำกิจกรรมกับพรรคประชาธิปไตย เป็นความ “ต้องการ” เข้าร่วมกับยุวประชาธิปไตยด้วยตนเอง สอดคล้องกับรูปแบบของความผูกพันทางความรู้สึก โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันทางความรู้สึกมาจาก 2 ส่วน ได้แก่ กระบวนการภายในจิตใจของบุคคล เช่น ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กร (Alniaçik et al., 2013; Meyer, Hecht, Gill, & Toplonysky, 2010) และการระบุตัวตนต่อองค์กร

(Jussila et al., 2012) เป็นต้น ส่วนกระบวนการภายนอก ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ (ศุภวรรณ เจริญวิชัย และ ศถาพร, 2558) การรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ต่อการสนับสนุนของหัวหน้างาน (ชัยเสถียร, 2558) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน และพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคน (วนันญา และ พนิด, 2556) แต่ในงานศึกษาของ Jussila et al. (2012) กล่าวว่ากระบวนการภายในจิตใจของบุคคลจะมีผลต่อความผูกพันทางความรู้สึกโดยตรง ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้จึงศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรมีผลต่อความผูกพันทางความรู้สึกกับพรรคประชาธิปัตย์

การตรวจเอกสาร

ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นระหว่างการระบุดัตนของบุคคลเข้ากับความเกี่ยวข้องกับองค์การยอมรับเป้าหมายขององค์การมาเป็นเป้าหมายของตน และปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายนั้น (Mowday, Steers, & Porter, 1979) เป็นความรู้สึก หรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อองค์การที่บุคคลระบุดัตนเองไว้ และรู้สึกยินดีที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยไม่มีความคิดที่จะออกจากองค์การ (Colquitt et al., 2009; Meyer, Allen, & Gellatly, 1990) โดยรวมแล้วความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ยึดโยงบุคคลเข้ากับองค์การ ทำให้เมื่อบุคคลจะมีพฤติกรรมใดที่มีผลต่อองค์การจะไตร่ตรองถึงผลที่เกิดต่อองค์การก่อน

ความผูกพันทางความรู้สึก

ความผูกพันทางความรู้สึก (Affective commitment) ตามทฤษฎีของ Meyer and Allen (1991) คือ การผูกติดของอารมณ์ การระบุดัตน และการเกี่ยวข้องกับองค์การ ผู้ที่มีความผูกพันทางความรู้สึกสูงจะยังอยู่ในองค์การ เพราะ “ต้องการ” ที่จะอยู่ เป็นความปรารถนาที่จะอยู่โดยบุคคลไม่ได้คำนวณถึงผลได้เสีย หรือการอยู่เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ เมื่อบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์การ ต้องการอยู่ในองค์การต่อไป เป็นการอยู่โดยมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง พึงพอใจ และสบายใจกับองค์การ และบทบาทในงานที่ได้ทำ บุคคลก็จะยังอยู่ในองค์การต่อไป (Marique & Stinglhamber, 2011; Meyer & Allen, 1991; Meyer et al., 1990)

ความผูกพันทางความรู้สึกพัฒนาขึ้นจากการมีส่วนร่วม และยอมรับค่านิยมขององค์การให้ผสมรวมเข้ากับอัตลักษณ์ของบุคคล และความผูกพันทางความรู้สึกจะมีผลต่อเหตุผลในการกระทำของบุคคลที่จะมีผลต่อองค์การ (Meyer & Herscovitch, 2001)

ความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์การ

ความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization fit: P-O fit) คือ ความสอดคล้องกันระหว่างบรรทัดฐานค่านิยมขององค์การ และค่านิยมของบุคคลที่มีผลต่อเจตคติ และพฤติกรรมของบุคคลจากการปฏิสัมพันธ์ของคนในสถานการณ์ต่างๆ (Chatman, 1989; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991) สมาชิกที่ยอมรับในค่านิยมขององค์การการทำงานจะมีความกลมกลืนกับองค์การ งาน และกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การ (Demir, Demir, & Nield, 2015)

Meyer et al. (2010) และ O'Reilly et al. (1991) ศึกษาพบว่าความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เมื่อบุคคลรับรู้ได้ว่าบรรทัดฐาน และค่านิยมขององค์การ มีความใกล้เคียงกับบรรทัดฐาน ค่านิยมของบุคคลมากเท่าไร ก็จะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันกับองค์การด้วย Demir et al. (2015) พบว่าความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์การมีอิทธิพลต่อการระบุดัตนต่อองค์การในลูกจ้างโรงแรมห้าดาวในตุรกี และยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์การ และผลลัพธ์ในการทำงาน (พฤติกรรมการผลิต ศักยภาพในการทำงาน และความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การต่อ) โดยมีการระบุดัตนต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การระบุดัตนต่อองค์การ

การระบุดัตนต่อองค์การ (Organizational identification) คือการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองอยู่ในองค์การ และการนิยามตนเองของบุคคลจะยึดโยงกับองค์การ มีการแบ่งปันอัตลักษณ์องค์การเข้ามาเป็นอัตลักษณ์ของสมาชิก (Ashforth & Mael, 1989) เป็นการให้ความหมายตนเองด้วยความสัมพันธ์จากลักษณะขององค์การ และจะส่งผลถึงพฤติกรรมขององค์การ (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994) การระบุดัตนต่อองค์การยังถูกนำมาใช้ในการทำนายเจตคติ และพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นส่วนประกอบของจิตวิทยาในมุมมองความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและองค์การ (Edwards, 2005)

การระบุด่วนต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่แยกออกจากกันอย่างชัดเจน แต่มีความสัมพันธ์กัน (Dick, Becker, & Meyer, 2006; Gautam, Van Dick, & Wagner, 2004; Herrbach, 2006; Keh & Xie, 2009; Riketta & Dick, 2005) แม้ว่าจะมีส่วนที่ทับซ้อนกันระหว่าง การระบุด่วนต่อองค์กร กับความผูกพันทางอารมณ์ เพราะองค์ประกอบของความผูกพันทางอารมณ์ประกอบไปด้วย การผูกติดทางอารมณ์ ความพิถีพิถันเกี่ยวข้อง และการระบุด่วน (Meyer et al., 1990) แต่มีความแตกต่างกันโดยในประเด็นแรก Ashforth and Mael (1989) ได้อธิบายว่าการระบุด่วน คือการอ้างอิงตนเอง หรือการให้ความหมาย คำนิยามแก่ตนเอง เป็นการให้ความหมายแก่บุคคลเมื่อถูกถามว่า “ฉันเป็นใคร” และคำตอบจะอยู่ในมุมมองของความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรไม่ใช้การอ้างอิงตนเอง หรือการให้ความหมาย คำนิยามแก่ตนเอง ประเด็นที่สอง การระบุด่วนต่อองค์กรจะมีความยืดหยุ่นสูง ขึ้นอยู่กับกลุ่มคู่ปฏิสัมพันธ์ แต่ความผูกพันอยู่ในรูปของเจตคติ ซึ่งจะมั่นคงมากกว่า ประเด็นที่สาม พื้นฐานของการเกิดที่ต่างกัน โดยการระบุด่วนต่อองค์กรเกิดจากการรับความเป็นองค์กรใส่เข้ามาในตัว ในขณะที่ความผูกพันจะมีพื้นฐานการแลกเปลี่ยน การรับและให้ระหว่างบุคคลกับองค์กร ประเด็นสุดท้าย ความผูกพันเกิดจากการแลกเปลี่ยน ไม่ว่าจะป็น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน องค์กร แต่การระบุด่วนไม่จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับส่วนใดๆ ขององค์กรก็สามารถระบุด่วนได้ (Gautam et al., 2004)

งานวิจัยในอดีตของ Marique and Stinglhamber (2011) พบว่า การระบุด่วนต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันทางความรู้สึก และนำไปสู่เจตคติในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะออกจากงาน นอกจากนี้ Dutton et al. (1994) พบว่าการระบุด่วนต่อองค์กรเป็นตัวส่งผ่านระหว่างลักษณะของสมาชิก กับพฤติกรรมขององค์กร การระบุด่วนต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันทางความรู้สึก (Buchanan, 1974; Cheney, 1983; Dutton et al., 1994; Marique & Stinglhamber, 2011)

การศึกษาส่วนใหญ่มักศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การระบุด่วนต่อองค์กร (Demir et al., 2015) หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางความรู้สึก (Buchanan, 1974; Chatman, 1989; Cheney, 1983; Dutton et al., 1994; Marique & Stinglhamber, 2011; Meyer et al., 2010; O'Reilly et al., 1991) ซึ่งแยกออกจากกัน โดยไม่ศึกษาในภาพรวม ความสนใจของงานนี้จึงอยู่ที่

การบูรณาการความสัมพันธ์ในภาพรวมของอิทธิพลทั้งหมด เป็นการทดสอบ โมเดลอิทธิพลส่งผ่านเพื่อให้เข้าใจในกระบวนการที่ยุวประชาธิปไตยพัฒนาความผูกพันทางความรู้สึก จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กร การระบุด่วนต่อองค์กร และความผูกพันทางความรู้สึก จึงนำไปสู่สมมติฐานงานวิจัยดังนี้

สมมติฐาน การระบุด่วนต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กรและความผูกพันทางความรู้สึกกับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กรในบริบทของเยาวชน (ยุวประชาธิปไตย) และองค์กรทางการเมือง (พรรคประชาธิปไตย)
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของการระบุด่วนต่อพรรคประชาธิปไตย ในความสัมพันธ์ระหว่างความเข้ากันระหว่างยุวประชาธิปไตยกับพรรคประชาธิปไตย และความผูกพันทางความรู้สึกของยุวประชาธิปไตยต่อพรรคประชาธิปไตย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ ความเข้ากันระหว่างบุคคลต่อองค์กร การระบุด่วนต่อองค์กร และความผูกพันทางความรู้สึกในบริบทของยุวประชาธิปไตย และพรรคประชาธิปไตย

ตัวแปรที่ศึกษา

ความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กร หมายถึง ความเข้ากันระหว่างยุวประชาธิปไตยกับพรรคประชาธิปไตย กล่าวคือ ความรู้สึกของยุวประชาธิปไตยที่ประเมินตนเองว่ามีความสอดคล้องกันระหว่าง บรรทัดฐาน และค่านิยมของพรรคประชาธิปไตย และค่านิยมของบุคคล

การระบุด่วนต่อองค์กร หมายถึง การระบุด่วนของเยาวชนต่อพรรคประชาธิปไตย กล่าวคือ การที่ยุวประชาธิปไตยประเมินว่าตนเองมีการรับรู้ว่าอยู่ในพรรคประชาธิปไตย และการนิยามตนเองของยุวประชาธิปไตยจะยึดโยงกับพรรคประชาธิปไตย มีการนำอัตลักษณ์ของพรรคประชาธิปไตยเข้ามาเป็นอัตลักษณ์ของตนเอง

ความผูกพันทางความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันทางความรู้สึกของเยาวชนต่อพรรคประชาธิปัตย์ กล่าวคือ การที่ยุวประชาธิปัตย์ประเมินว่าตนเองมีการผูกติดของอารมณ์ และการเกี่ยวข้องในพรรคประชาธิปัตย์ ยุวประชาธิปัตย์ที่มีความผูกพันทางความรู้สึกสูงจะยังอยู่ในพรรคประชาธิปัตย์เพราะ “ต้องการ” ที่จะอยู่เป็นความปรารถนาที่จะอยู่ โดยมีได้เกิดความผูกพันบนพื้นฐานของการคิดคำนวณผลได้เสีย หรือความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ต้องรับผิดชอบจึงต้องอยู่ในองค์การต่อ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิก “ยุวประชาธิปัตย์” ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 24 ปี จำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีหาค่ากำลังในการทดสอบของ Sobel จากสหสัมพันธ์ในการพัฒนามาตร ด้วยกำลังการทดสอบที่ .850 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน กลุ่มตัวอย่างมาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มจากรายชื่อยุวประชาธิปัตย์ที่มีอายุตามในช่วง หลังจากเก็บข้อมูลพบว่า มีข้อมูลขาดหายที่ไม่สามารถนำมาทดสอบได้ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และทดสอบความสอดคล้องของข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ Mahalanobis distances พบว่า มีค่าของผู้ร่วมการวิจัยจำนวน 6 คน เกินกว่าที่กำหนดไว้ ($\chi^2(3) = 7.815$) จึงนำค่าของผู้ร่วมการวิจัยทั้ง 6 คน ออกจากการทดสอบนี้ เหลือจำนวนผู้ร่วมการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา 228 คน แบ่งเป็นชาย 153 คน และหญิง 74 คน ไม่ระบุ 1 คน อายุเฉลี่ยเท่ากับ 21.50 ร้อยละ 80.8 มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.7 ศึกษาในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ (รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ ฯลฯ) ร้อยละ 22.3 ศึกษาในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และ แพทย์ศาสตร์) มีผู้ที่เป็นยุวประชาธิปัตย์ตั้งแต่ 1 จนถึง 9 ปี จำนวนปีที่ เป็นสมาชิกโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษานี้เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สาขาวิชาการศึกษา จำนวนปีที่ เป็นสมาชิก และจำนวนครั้งที่ทำกิจกรรมกับพรรคประชาธิปัตย์ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามอิทธิพลต่อความผูกพันทางความรู้สึก มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบไปด้วย

1) มาตรวัดความเข้ากันระหว่างยุวประชาธิปัตย์กับพรรคประชาธิปัตย์ แปลจากมาตรวัดความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กรของ Demir et al. (2015) จำนวน 5 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .889 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ ($\chi^2 = 5.004, df = 4, p = .287, CFI = .998, GFI = .991, RMSEA = .033$) โดยข้อกระทงมีค่าน้ำหนักในช่วง .59 – .66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) มาตรวัดการระงับตัวตนต่อพรรคประชาธิปัตย์ แปลจากมาตรวัดการระงับตัวตนต่อองค์กรของ Mael and Ashforth (1992) จำนวน 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .904 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ ($\chi^2 = 12.488, df = 8, p = .131, CFI = .944, GFI = .983, RMSEA = .050$) โดยข้อกระทงมีค่าน้ำหนักในช่วง .76 – .81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) มาตรวัดความผูกพันทางความรู้สึกต่อพรรคประชาธิปัตย์ แปลจากมาตรวัดความผูกพันทางความรู้สึกของ Meyer, Allen, and Smith (1993) จำนวน 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .893 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ ($\chi^2 = 11.685, df = 9, p = .232, CFI = .996, GFI = .983, RMSEA = .036$) โดยข้อกระทงมีค่าน้ำหนักในช่วง .74 – .79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาตรทั้งหมดที่ผู้วิจัยแปลจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ ด้วยวิธีการแปลย้อนกลับ (Back-translation) ตามแนวทางของ (Sperber, 2004) ให้ได้ใจความของมาตรแต่ละข้อ ให้มีความเหมือนกับต้นฉบับที่ต่างภาษากัน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ ให้คะแนนเปรียบเทียบ ความใกล้เคียงกันของภาษาที่ใช้ และความเหมือน-ต่าง ของความหมาย โดยเกณฑ์การวัดตั้งแต่ 1 ถึง 7 และข้อที่ผ่านการคัดเลือกควรมีค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 5 ซึ่งข้อกระทงในมาตรที่ทดสอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 5.00–5.33 ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้รับการอนุมัติรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (COA No. 079/2559)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนพฤษภาคม 2559 ผ่านแบบทดสอบออนไลน์ที่สร้างขึ้นบน www.surveymonkey.net เป็นแบบสอบถามแบบไม่ระบุตัวตน โดยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากประธาน ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชนพรรคประชาธิปัตย์ในการให้ข้อมูลการติดต่อกับยุวประชาธิปัตย์เพื่อใช้ในการวิจัย และประกาศให้คำรับรองในเฟซบุ๊ก “ยุวประชาธิปัตย์” เพื่อรับรองการขอข้อมูลของผู้วิจัยจากสมาชิกยุวประชาธิปัตย์ และได้โทรศัพท์เพื่อแจ้งถึง โครงการวิจัย การรับรองจากศูนย์เยาวชนพรรคประชาธิปัตย์ สิทธิของผู้ร่วมวิจัย และขออนุญาตส่ง URL ของแบบทดสอบให้ผู้ร่วมวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล ทดสอบความสอดคล้องของข้อมูลโดยการทดสอบ Mahalanobis distances ด้วยโปรแกรม SPSS 21 ทดสอบความตรงของมาตรโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS 21 และทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของตัวแปรทั้งทางตรง และทางอ้อมโดยการทดสอบโมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling) ด้วยโปรแกรม AMOS 21

ผลการวิจัย

การทดสอบโมเดลอิทธิพลส่งผ่าน

ตารางที่ 1 แสดงถึงข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปร ความเที่ยงของมาตรมีค่าตั้งแต่ .889 ถึง .904 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมิติทางตามทีคาดหวังไว้ ความผูกพันทางความรู้สึก มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอิสระทุกตัว รวมถึงจำนวนปีที่ เป็นสมาชิก จึงนำมาใช้เป็นตัวแปรควบคุมในการทดสอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการระบุตัวตนต่อพรรคประชาธิปัตย์ และความผูกพันทางความรู้สึกต่อพรรคประชาธิปัตย์ในงานศึกษานี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .871$, $p < .001$) อย่างไรก็ตามจากการทดสอบความตรงของมาตรการระบุตัวตนต่อพรรคประชาธิปัตย์ และความผูกพันทางความรู้สึกต่อพรรคประชาธิปัตย์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการทดสอบมาตร ผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Ashforth and Mael (1989) และ Gautam et al. (2004) ที่การระบุตัวตนต่อองค์การเป็นคนละตัวแปรกับความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์การ

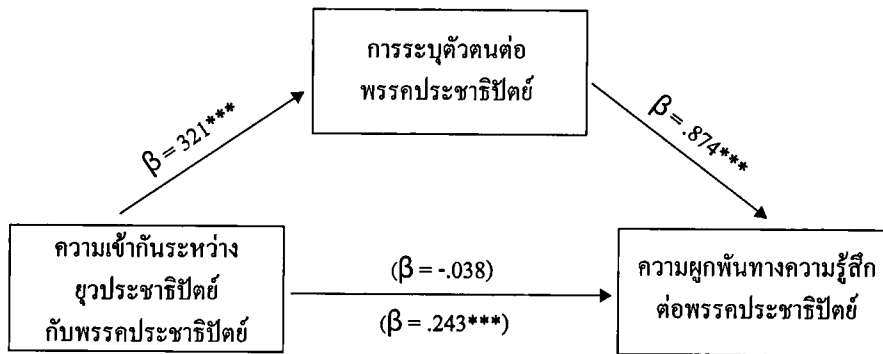
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ และความเที่ยงของมาตร

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
(1) จำนวนปีที่ เป็นสมาชิก	3.75	1.57	–			
(2) ความเข้ากันระหว่างยุวประชาธิปัตย์กับพรรคประชาธิปัตย์	4.60	0.99	.110	(.889)		
(3) การระบุตัวตนต่อพรรคประชาธิปัตย์	4.87	1.06	.177**	.335***	(.904)	
(4) ความผูกพันทางความรู้สึกต่อพรรคประชาธิปัตย์	4.92	1.02	.204**	.261***	.871***	(.893)

หมายเหตุ ** $p < .01$, *** $p < .001$, ในวงเล็บคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตร

งานวิจัยนี้ต้องการทดสอบว่าความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กร โดยมีการระบุตัวคนต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่ ผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการทดสอบอิทธิพลส่งผ่าน ตามแนวทฤษฎีของ Baron and Kenny (1986) พบว่า ความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

($\beta = .243, R^2 = .091, p < .001$) ความเข้ากันระหว่างบุคคลต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการระบุตัวคนต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = .321, R^2 = .113, p < .001$) และการระบุตัวคนต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = .871, R^2 = .759, p < .001$) อิทธิพลทั้งสามรูปแบบถึงระดับนัยสำคัญตรงตามเงื่อนไขของการทดสอบอิทธิพลส่งผ่าน



ภาพที่ 1 เส้นอิทธิพลมาตรฐานของโมเดลการส่งผ่าน
หมายเหตุ *** $p < .001$, ในวงเล็บ คือค่าอิทธิพลมาตรฐานก่อนใส่ตัวแปรส่งผ่าน

จากการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS21 พบว่าโมเดลอิทธิพลทางตรง (Direct effect model) ของความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยที่ไม่ได้ใส่ตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 2.757, df = 1, p = .097, CFI = .925, GFI = .992, RMSEA = .088$) โดยความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .243, p < .001$) และหลังจากเพิ่มการระบุตัวคนต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediation model) พบว่า โมเดลอิทธิพลส่งผ่านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2 = 2.757, df = 1, p = .097, CFI = .995, GFI = .994, RMSEA = .088$) ดังภาพที่ 1 โดยตัวแปรทำนายทั้งสอง ได้แก่ ความเข้ากันระหว่างบุคคลต่อองค์กร และการระบุตัวคนต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กร ได้ถึงร้อยละ 76 อีกทั้งพบว่าตัวแปรความเข้ากัน

ระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการระบุตัวคนต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .321, p < .001$) และการระบุตัวคนกับองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .874, p < .001$) อย่างไรก็ตาม เมื่อใส่ตัวแปรส่งผ่านในโมเดล กลับไม่พบอิทธิพลทางตรงของตัวแปรความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กรต่อความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กร ($\beta = -.038, ns$) ผลการทดสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมด้วยวิธี bootstrap โดยการจำลองสร้างกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาซ้ำๆ กัน จำนวน 1,000 ครั้ง (Shrout & Bolger, 2002) พบว่า ตัวแปรการระบุตัวคนกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กรและความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานในการวิจัยนี้ นั่นคือ ความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(indirect effect = .281, $p < .001$) และพบอิทธิพลรวมถึงระดับนัยสำคัญ (total effect = .243, $p < .001$) แต่ไม่พบอิทธิพลทางตรงของความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กร

อภิปราย และสรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้ได้ตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาทั้งสองประการ ประการแรก คือ การศึกษาความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กรของชาวประชาติปัตย์ ต่อพรรคประชาธิปัตย์ สามารถศึกษาด้วยทฤษฎีความผูกพันทางความรู้สึกตามแนวทางทฤษฎีของ Meyer and Allen (1991) ได้ โดยมาตรวัดในการศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .893 และจากข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 และมีรูปแบบความสัมพันธ์กับความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กร และการระบุด่วนต่อองค์กรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และประการที่สอง คือ การศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของการระบุด่วนต่อพรรคประชาธิปัตย์ในความสัมพันธ์ระหว่างความเข้ากันระหว่างชาวประชาติปัตย์กับพรรคประชาธิปัตย์และความผูกพันทางความรู้สึกของชาวประชาติปัตย์ต่อพรรคประชาธิปัตย์ ผลการวิจัย พบว่าค่าความเข้ากันระหว่างชาวประชาติปัตย์กับพรรคประชาธิปัตย์สูงเช่น เมื่อเขาชนรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองสอดคล้องกับพรรคประชาธิปัตย์ สมาชิกพรรค หรือผู้ใหญ่ในพรรค จะมีความผูกพันทางความรู้สึกต่อพรรคประชาธิปัตย์สูงด้วย แต่เมื่อเพิ่มการระบุด่วนต่อพรรคประชาธิปัตย์เป็นตัวแปรส่งผ่านสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ดียิ่งขึ้น ($R^2 = .761$) แต่นั่นหมายความว่ายังมีความแปรปรวนจากปัจจัยอื่นอีกร้อยละ 24.9 ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางความรู้สึกที่นอกเหนือจากการศึกษานี้

การศึกษานี้พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้ชาวประชาติปัตย์รู้สึกผูกพันต่อพรรคประชาธิปัตย์เกิดจากการที่ชาวประชาติปัตย์รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความสอดคล้องกับค่านิยมของพรรคประชาธิปัตย์ และเกิดการระบุด่วนต่อพรรคเนื่องจากความสอดคล้องของค่านิยมทำให้ชาวประชาติปัตย์รู้สึกว่าตนเองเหมาะสมกับพรรคประชาธิปัตย์ เชื่อมโยงตนเองกับพรรคประชาธิปัตย์ ดังเช่น การศึกษาของ Demir et al. (2015) พบว่าความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กรนอกจากจะมีอิทธิพลต่อการระบุด่วนต่อองค์กร ยังส่งผลต่อการอยู่ต่อในองค์กร พฤติกรรมในการทำงาน และผลงานจากการศึกษาของ Unal (2014) สนับสนุนว่าคุณค่าความผูกพันทางความรู้สึกเกิดจากการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองสอดคล้องกับองค์กร และ

เนื่องจากค่านิยมเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาก่อน แนวทางที่ดีคือการรับบุคคลที่มีค่านิยมใกล้เคียงกับองค์กรเพื่อการเข้าองค์การเพื่อง่ายต่อการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเอง และองค์การสอดคล้องกัน Demir (2010) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้ากันระหว่างบุคคลกับองค์กรคือความเข้ากันระหว่างบุคคลกับงาน คือการที่บุคคลมีความสามารถตรงตามงานที่ทำ และทำงานได้เป็นอย่างดี แต่ในทางปฏิบัติ เพื่อให้ชาวประชาติปัตย์มีความรู้สึกสอดคล้องกับพรรคมากขึ้น ควรคำนึงถึงกิจกรรม หรืองานที่ได้มอบหมายให้ชาวประชาติปัตย์ทำ ว่าตรงตามศักยภาพ หรือความต้องการของชาวประชาติปัตย์มากน้อยเพียงไร เมื่อชาวประชาติปัตย์รู้สึกว่ากิจกรรมที่ทำมีความสอดคล้อง หรือเหมาะสมกับตนเองก็จะทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงเกิดการระบุด่วน และเมื่อเกิดการระบุด่วนต่อองค์กร ชาวประชาติปัตย์จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Ashforth & Mael, 1989) ทำให้เกิดเป็นความผูกพันทางความรู้สึกต่อพรรคประชาธิปัตย์

ข้อเสนอแนะ

ความเข้ากันระหว่างบุคคลต่อองค์กร ในบริบทของชาวประชาติปัตย์ และพรรคประชาธิปัตย์ และการระบุด่วนต่อองค์การในการศึกษานี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันทางความรู้สึกได้ร้อยละ 76 หมายความว่ายังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางความรู้สึกนอกเหนือจากการศึกษานี้ ข้อเสนอแนะในการศึกษาประเด็นต่อไปคือ ควรคำนึงถึงปัจจัยอื่นนอกเหนือจากบุคคลต่อองค์กร เช่น ทีมงานในการทำกิจกรรม หรือบุคลิกภาพของบุคคล (Colquitt et al., 2009) หรือนำไปใช้ต่อในการศึกษาองค์การที่เกี่ยวกับการเมืองอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2558). อิทธิพลของการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 7, 188–201.
- วนันญา อติพรพันธุ์กุล และ พนิด กุลศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ*, 4(2), 55–73.

- ศุภวรรณ ช่อผกาเจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และ สถาพร พงศพิณกุล. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารบริหารการศึกษามศว*, 12(23), 14–22.
- ยุวประชาธิปไตย. (2557). Retrieved from <http://www.youngdemocrat.org>
- สถาบันเยาวชนเพื่อไทย. (2557). Retrieved from <https://www.facebook.com/PTnewgen>
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2556). Retrieved from http://www.parliament.go.th/youth_democracy/network.php
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions? *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 99, 274–281. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.495
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546.
- Chatman, J. A. (1989). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Academy of Management Proceedings*, 1, 199–203.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communications Monographs*, 50(4), 342–362.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Dawley, D. D., Stephens, R. D., & Stephens, D. B. (2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: Chamber of commerce board members and role fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 511–525. doi: 10.1016/j.jvb.2004.09.001
- Demir, M. (2010). The effects of emotional intelligence on human resources selection: A research on managers of accommodation enterprises. *International Journal of Human Sciences*, 7(1), 1066–1081.
- Demir, M., Demir, S. S., & Nield, K. (2015). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 369–386. doi: 10.3846/16111699.2013.785975
- Dick, R. V., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (2006). Commitment and identification: Forms, foci, and future. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 545–548. doi: 10.1002/job.384
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207–230.
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301–315.
- Herrbach, O. (2006). A matter of feeling? The affective tone of organizational commitment and identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 629–643. doi: 10.1002/job.362
- Jussila, I., Byrne, N., & Tuominen, H. (2012). Affective commitment in co-operative organizations: What makes members want to stay? *International Business Research*, 5(10), 1–10.
- Keh, H. T., & Xie, Y. (2009). Corporate reputation and customer behavioral intentions: The roles of trust, identification and commitment. *Industrial Marketing Management*, 38(7), 732–742. doi: 10.1016/j.indmarman.2008.02.005
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130–151.

- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123.
- Marique, G., & Stinglhamber, F. (2011). Identification to proximal targets and affective organizational commitment. *Journal of Personnel Psychology*, 10(3), 107–117. doi: 10.1027/1866–5888/a000040
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710–720.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonysky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458–473.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person–organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516.
- Riketta, M., & Dick, R. V. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490–510. doi: 10.1016/j.jvb.2004.06.001
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422–445.
- Sperber, A. D. (2004). Translation and validation of study instruments for cross-cultural research. *Gastroenterology*, 126, 124–128.
- Unal, Z. M. (2014). Does affective commitment mediate the relationship between person–organization fit and organizational identification? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(3), 270–283.

Translated Thai References

- Adisornpankul, V., & Kulsiri, P. (2013). Relationship between personal characteristics, work attributes, leadership behavior and organizational commitment. *Srinakharinwirot Business Journal*, 4(2), 55–73. [in Thai]
- Chorphaka, S., Sompongdam, C., & Pruettikul S. (2015). Factors affecting organizational commitment of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 9. *SWU Educational Administration Journal*, 12(23), 14–22. [in Thai]
- Promsri, C. (2016). Influence of perceived organizational support and supervisor support on organizational commitment of Thai military officers. *Panyapiwat Journal*, 7, 188–201. [in Thai]
- Pheu-Thai Newgen. (2014) Retrieved from <https://www.facebook.com/PTnewgen> [in Thai]
- The Secretariat of the House of Representatives. (2014). Retrieved from http://www.parliament.go.th/youth_democracy/network.php [in Thai]
- Youngdemocrat. (2014) Retrieved from <http://www.youngdemocrat.org> [in Thai]