

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Employees in Chemical Industry

กฤติกา เตโช\* และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ  
Krittika Techo\* and Praphan Chaikidurajai

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
Graduate College of Management, Sripatum University

\*ติดต่อผู้เขียน krittika.teh@spulive.net

ส่งบทความ 26 มิถุนายน 2561 | แก้ไข 8 พฤศจิกายน 2561 | ตอรับ 12 พฤศจิกายน 2561 | เผยแพร่ 22 กรกฎาคม 2562

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาค่าระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 1,371 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 310 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน T-test, F-test และสมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) ภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 4) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

## Abstract

The objectives of this research were 1) to investigate the level of leadership, motivation, organizational commitment and organizational citizenship behavior; 2) to investigate the influence of personal factors, leadership and motivation affecting organizational commitment; and 3) to investigate the influence of organizational commitment affecting organizational citizenship behavior of the employees of the chemical industry. The research applied survey methodology. The research instrument was the questionnaires. The population was 1,371 employees. The sample size was 310 employees, calculated by using Taro Yamane method at 95 percent confidence level. Statistics for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, independent sample T-test, F-test and multiple regression analysis. The results revealed that 1) The personal factors, the sample with different education and income differently affected organizational commitment. 2) In terms of leadership, the transformational leadership and transactional leadership affected organizational commitment. 3) In terms of motivation, the motivation factors, responsibility; the hygiene factors, company policies and job security affected organizational commitment. 4) In terms of organizational commitment, the affective commitment and continuance commitment affected organizational citizenship behavior of the employees of chemical industry in Bang Poo Industrial Estate with a statistically significant level of .05.

Keywords: leadership, motivation, organizational commitment, organizational citizenship behavior

## ■ บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคน เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทุกอย่างขององค์กรยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดสามารถทดแทนคนได้อย่างแท้จริง และที่สำคัญคนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว เป็นสิ่งเดียวซึ่งจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์การแตกต่างจากเครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอยู่ ยิ่งอยู่นานมูลค่าจะลดลงหรือเสื่อมราคาลง ถึงแม้ว่าองค์การจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สมบูรณ์สักเพียงใดจะไม่ได้มีความหมายหากไม่มีผู้ปฏิบัติหรือผู้ปฏิบัติไม่ดี ไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่ำแย่ดำเนินไปด้วยความยากยิ่ง เพราะเหตุนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ เนื่องจากการบริหารคนเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะคนมีความรู้สึก มีปัญหา และความต้องการแตกต่างกันไป (พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี, 2556)

นอกจากนี้การที่องค์การต่าง ๆ จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การ จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์การได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างเสริมความผูกพันในองค์การให้กับคนในองค์การ (ณัทพล โตบาร์มกุล, 2555)

การที่จะบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้นมักเกิดมาจากความผูกพันต่อองค์การ หากบุคลากรได้ทำงานที่ชอบหรือพอใจหรือรับรู้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับจากองค์การจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Meyer, Becker & Vandenberghe, 2004) ความผูกพันต่อองค์การไม่ว่าด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ หรือด้านคงอยู่ในองค์การ ล้วนส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักในองค์การและทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมากยิ่งขึ้น (Allen & Meyer, 1990)

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ภายใต้การพัฒนาจากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) (Industrial Estate Authority of Thailand) นิคมอุตสาหกรรมบางปูก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2520 เป็นนิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกของประเทศไทยโดยความร่วมมือของรัฐกับเอกชนในปัจจุบัน บุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูมีความรู้และความเชี่ยวชาญในแต่ละแผนก หากอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์มีอัตราการสูญเสียบุคลากรจากการที่บุคลากรมีพฤติกรรมไม่เป็นสมาชิกที่ไม่ดีขององค์การและอัตราการลาออกจำนวนมาก จะทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานต้องล่าช้าหรืออาจต้องหยุดชะงัก อีกทั้งยังต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่เหล่านั้น

พบว่า สถิติค่าตอบแทนบริษัทในประเทศไทย พ.ศ. 2560 ค่าร้อยละปรับขึ้นเงินเดือนยังคงที่ พนักงานลาออกสูงขึ้น (บริษัท เอออน ฮิววิท ประเทศไทย จำกัด, 2560) เก็บสถิติโบนัส การปรับขึ้นเงินเดือนขององค์การในประเทศไทย พบว่าใน พ.ศ. 2560 บริษัทไทยปรับเงินเดือนขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 5.3 โบนัสเฉลี่ย 2.02 เดือน กลุ่มอุตสาหกรรมเคมีปรับขึ้นเฉลี่ยสูงที่สุดร้อยละ 5.9 แสดงให้เห็นว่าคนรุ่นใหม่กล้าตัดสินใจลาออกมากขึ้นสะท้อนสู่อัตราการลาออกเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 16.6 ผลการศึกษาข้างต้นชี้เพิ่มเติมว่า อัตราการลาออกในปี 2560 เพิ่มขึ้นมาที่ร้อยละ 16.6 จากร้อยละ 16.3 และร้อยละ 13.5 ในปี 2559 และ 2558 ตามลำดับ เนื่องจากตลาดแรงงานมีการขยายตัวสูงขึ้น และคนรุ่นใหม่ในโลกการทำงานเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นจากสถิติที่ บริษัท เอออน ฮิววิท ประเทศไทย จำกัด (2560) ได้ค้นพบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ได้ใช้กลยุทธ์การปรับขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุดเพื่อแก้ปัญหาอัตราการลาออกนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เพื่อให้บุคลากรได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ทั้งในด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เหมาะสม

ทั้งนี้อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ยังมีได้มีการศึกษาค้นคว้า หรือมีงานวิจัยที่สำรวจเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ ด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อ

องค์การให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์การ กำหนดนโยบาย และวางแผนโดยรวมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากขึ้น

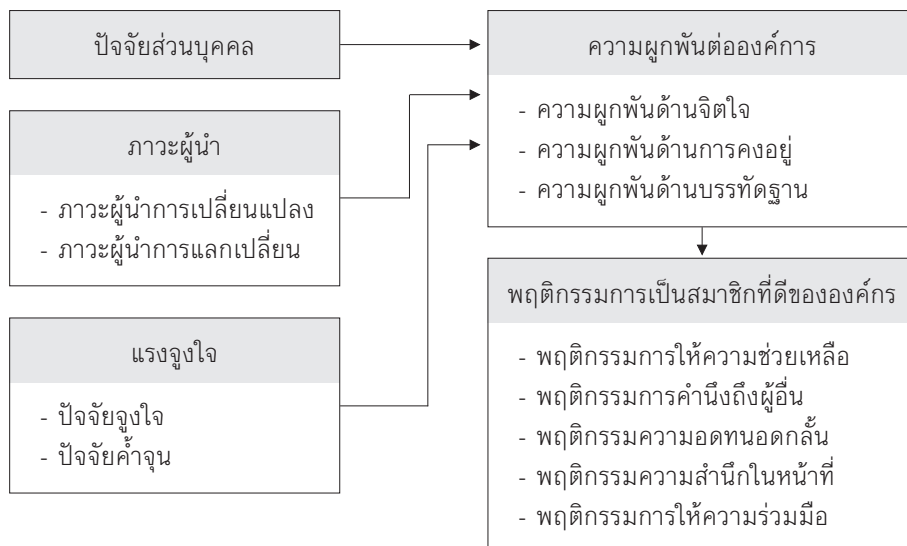
**■ วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาค่าระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

**■ สมมติฐานการวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**■ กรอบแนวคิดการวิจัย**



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**■ ขอบเขตการวิจัย**

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ มีขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

- 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 1.4 บุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 1.5 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 1.6 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
3. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
4. ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

*ขอบเขตด้านเนื้อหา*

ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยใช้แนวคิดของ Bass และ Avolio (1993) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย คือ การมี

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย

ศึกษาแรงจูงใจ โดยใช้แนวคิดของ Herzberg (1966) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ งานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ประกอบด้วย นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน

ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดของ Allen และ Mayer (1990) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้แนวคิดของ Organ (1990) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมให้ความร่วมมือ

ตารางที่ 1 แสดงค่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

รายการ	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)	อัตรา (%)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน) (try out)
องค์กรที่ 1	524	118	38	11
องค์กรที่ 2	480	109	35	11
องค์กรที่ 3	367	83	27	8
รวม	1,371	310	100	30

#### ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary sources) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยและความหมายของตัวแปรให้ตรงตามแนวคิดทฤษฎี

2. การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยโดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ศึกษาเฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวนทั้งสิ้น 1,371 คน

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2560 ถึง เดือนพฤษภาคม 2561

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู 3 องค์กร จำนวนประชากรรวม 1,371 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560) ผู้วิจัยใช้การคำนวณของ Yamane (1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่าง 310 คน (วิจิต อ้วน, 2550) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

3. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อความคำถามจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เสร็จเรียบร้อยแล้วไปเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการวิจัยเพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบในเบื้องต้นว่าแบบสอบถามครอบคลุมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานวิจัยหรือไม่ สำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

5. นำแบบสอบถามไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Item Objective Congruence) เท่ากับ 0.99

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อคำนวณหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่าได้ 0.935

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบข้อคำถามปลายปิด (close ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 54 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 10 ข้อ และส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 10 ข้อ

### การรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและขอข้อมูลจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม เรียนผู้อำนวยการสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปูในการขอความอนุเคราะห์ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ จำนวน 310 คน

2. ดำเนินงานตามระบบและส่งแบบสอบถามไปยังอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยกำหนดวัน เวลา ในการรับแบบสอบถามกลับคืน อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่รับคืนเพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำข้อมูลทั้งหมดเพื่อไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test, F-test, และสมการ

ถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว

### สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.9 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 42.9 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 86.8 และอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.5

### ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.05	0.691	มาก
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	3.79	0.837	มาก
รวม	3.92	0.764	มาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.38	0.525	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.04	0.609	มาก
ด้านงานที่มีคุณค่า	4.24	0.572	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.574	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.77	0.859	มาก
รวม	4.13	0.628	มาก

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน

ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านนโยบายขององค์กร	3.95	0.649	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.17	0.651	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.89	0.825	มาก
ด้านเงินเดือน	3.79	0.829	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.89	0.769	มาก
รวม	3.94	0.745	มาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13 และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	3.86	0.838	มาก
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	3.87	0.781	มาก
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.87	0.892	มาก
รวม	3.87	0.837	มาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	4.16	0.699	มาก
ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	4.22	0.671	มาก
ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น	4.17	0.680	มาก
ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	4.19	0.658	มาก
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	4.22	0.631	มาก
รวม	4.19	0.668	มาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน  
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน		
เพศ		✓
อายุ		✓
ระดับการศึกษา	✓	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		✓
ตำแหน่งงาน		✓
อัตราเงินเดือน	✓	

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 8 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยภาวะผู้นำโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.571 <sup>a</sup>	0.326	0.321	0.65223

a. Predictors: (Constant), ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

ตารางที่ 9 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยภาวะผู้นำที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรต้น	ความผูกพันต่อองค์การ				
	B	SE(b)	Beta	t	p
ค่าคงที่	1.263	0.221		5.720	0.000
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.464	0.080	0.405	5.825	0.000*
ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	0.192	0.066	0.202	2.913	0.004*

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์การ

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 32.6

( $R^2=0.326$ ) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $\beta=0.405$ ) และด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ( $\beta=0.202$ ) ตามลำดับ นั่นคือสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 10 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.784 <sup>a</sup>	0.614	0.601	0.50001

a. Predictors: (Constant) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านงานที่มีคุณค่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านนโยบายองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 11 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยแรงจูงใจที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรต้น	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	p
ค่าคงที่	0.206	0.251		0.823	0.411
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-0.039	0.091	-0.026	-0.423	0.673
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.102	0.076	-0.078	-1.347	0.179
ด้านงานที่มีคุณค่า	-0.120	0.094	-0.087	-1.279	0.202
ด้านความรับผิดชอบ	0.232	0.088	0.168	2.621	0.009*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.078	0.055	0.084	1.415	0.158
ด้านนโยบายองค์กร	0.201	0.079	0.164	2.529	0.012*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.105	0.073	0.087	1.434	0.153
ด้านสภาพการทำงาน	0.102	0.053	0.106	1.926	0.055
ด้านเงินเดือน	-0.026	0.062	-0.027	-0.412	0.681
ด้านความมั่นคงในงาน	0.501	0.069	0.487	7.299	0.000*

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายองค์กร และด้านความมั่นคงในงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 61.4 ( $R^2=0.614$ ) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สูงที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ( $\beta=0.487$ ) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\beta=0.168$ ) และด้านนโยบายองค์กร ( $\beta=0.164$ ) ตามลำดับ นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วนจึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



ตารางที่ 12 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.672 <sup>a</sup>	0.451	0.446	0.41180

a. Predictors: (Constant) ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 13 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปรต้น	ความผูกพันต่อองค์การ				
	B	SE(b)	Beta	t	p
ค่าคงที่	2.366	0.120		19.734	0.000
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	0.270	0.058	0.408	4.613	0.000*
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	0.154	0.062	0.218	2.497	0.013*
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.048	0.054	0.077	0.881	0.379

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ความผูกพันต่อองค์การ ที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ สามารถรวมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 45.1 ( $R^2=0.451$ ) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ( $\beta=0.408$ ) และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $\beta=0.218$ ) ตามลำดับ นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วนจึงยอมรับสมมติฐาน

## ■ อภิปรายผล

การวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิติมา หลักทอง (2557) ที่ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชนเขตสาทรและอโศก ของ สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน สามารถรวมในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์

ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ วิทยา ดำรงเกียรติชัย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลกระทบด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา: กองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ ประชากรในการศึกษาเป็นบุคลากรกองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุวิทย์ รักดีบุรี (2557) ที่ได้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานโรงงานประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ของ รัตนพล อุประฐานา (2558) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อองค์การในการทำความเข้าใจสภาพองค์การ และเป็นแนวทางการพัฒนาองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและการจำแนกแยกย่อยออกเป็นรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาภาวะผู้นำให้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

### 3. ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายองค์การ และด้านความมั่นคงในงาน สามารถร่วมในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุดและระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ ธัญพร ลากทิพมนต์ (2556) ที่ศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการ และจริยธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงานใหญ่ พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ

ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ของ อุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

### 4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ สามารถร่วมในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับ ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนกรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ผกาวัลย์ อินทวิชัย (2558) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เฉพาะสายสนับสนุน (ไม่นับแพทย์และพยาบาล) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมของ Chaikidurajai (2015) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมี ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการและอื่น ๆ สอดคล้องกับ อรัญญา ไชยคร (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

*ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้*

1. ผู้บริหารควรสร้างนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปกติเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ต่อองค์การ เช่น ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดีเมื่อบุคลากรพบปัญหาที่ยุ่ยากในการทำงาน ก็เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงช่วยบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น โดยอาจด้วยวิธีที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพนับถือของบุคลากร และรับฟังทุกปัญหาของบุคลากร เป็นต้น

2. ผู้บริหารควรประกาศอย่างชัดเจนถึงมาตรฐานของงานที่ต้องทำให้สำเร็จ แจ้งหรือประกาศอย่างชัดเจนถึงรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน และให้การยอมรับหรือให้รางวัลเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การได้ประกาศไว้จริง ๆ อย่างไม่ผิดผ่อน

3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการด้านการยอมรับนับถือบุคลากร เช่น ให้โอกาสและให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรสามารถออกแบบวิธีการทำงานของตนเอง รวมถึงให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย คือ เมื่อเกิดปัญหาที่งานที่ได้รับมอบหมาย องค์การควรให้โอกาสบุคลากรสามารถตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองในขั้นต้น

4. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยกำหนดให้มีระดับขั้นของความก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ เช่น ผู้บริหารควรให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

5. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการและระบอบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน รวมถึงควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และดำเนินงานในองค์การ เช่น รับฟังทุกความคิดเห็นของบุคลากรในเรื่องของการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

6. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ โดยควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักและรักใคร่กัน ให้ความไว้วางใจกัน สนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหา รวมถึงผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแล หากเกิดปัญหาในการทำงาน เช่น ให้คำปรึกษาทุกครั้งเมื่อบุคลากรร้องขอ เพื่อให้บุคลากร

รู้สึกสบายใจ รู้สึกว่าตนและเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

7. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านสภาพการทำงานให้มีการจัดอุปกรณ์สำรองไว้หากของเดิมชำรุด เช่น ควรให้วิธีการเบิกอุปกรณ์ในการทำงานสามารถทำได้ทันต่อความต้องการ มีการจัดไว้ให้เพียงพอ ครบครัน เป็นต้น อีกทั้งควรจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่แออัด

8. ผู้บริหารควรกำหนดด้านเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทราบอย่างชัดเจน เช่น อัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดียวกันควรเท่ากัน ทุกคนมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนโดยเท่าเทียมกัน และระดับเงินเดือนควรมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้น เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

9. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านความมั่นคงในงานให้ดีขึ้น เช่น ไม่ใช่ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง แจ้งหรือประกาศเรื่องงบประมาณการจ้างให้แน่นอน ชัดเจน และแจ้งให้ชัดเจนเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าจะมีการยุบเลิกหรือลดอัตราจ้างหรือไม่ในแต่ละปีงบประมาณ เป็นต้น เพื่อเป็นผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

10. ผู้บริหารควรสร้างความผูกพันต่อองค์การ เช่น จัดสัมมนา จัดงานประชุม หรือจัดกิจกรรมประจำปีทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเน้นเป็นนันทนาการไม่แบ่งแยกเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและมีความหมายกับองค์การ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น

## *ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป*

1. ควรทำการศึกษาขององค์การที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบและนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น

3. ควรมีการขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์การแบบ

เชิงลึก เพื่อทราบความคิดเห็นจริง ๆ เช่น การขอสัมภาษณ์บุคลากรถึงความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น

## ■ เอกสารอ้างอิง

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2560, กุมภาพันธ์ 24). ข้อมูลโรงงาน. สืบค้นจาก: <http://www.diw.go.th>

จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ณัทพล โดบารมีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ธัญพร ลากทิพนนท์. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและจริยธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

บริษัทเอออน สิววิท ประเทศไทย จำกัด. (2560, ธันวาคม 15). สถิติค่าตอบแทนบริษัทไทย 2560 เปรียบเทียบปรับขึ้นเงินเดือนยังคงที่ พนักงานลาออกสูงขึ้น. สืบค้นจาก <http://forbes-thailand.com/th/news-detail.php?did=2126>

ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ผกาวัลย์ อินทวิชัย. (2558). อิทธิพลของปัจจัยทางการสื่อสารและความเพลิดเพลินในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (วิทยานิพนธ์วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2556). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง จังหวัดพิษณุโลก (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาลัษณ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

รัตนพล อุภูวนา. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.

วิจิตต์ อุอิน. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยา ดำรงเกียรติชัย. (2556). การศึกษาผลกระทบด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: กองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานเงินเนอเธอร์แลนด์ ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, กรุงเทพฯ.

สุวิทย์ ภักดีบุรี. (2557). ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวิถีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำต่อระดับความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนต้นนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อรัญญา ไชยศร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพบรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้, นครศรีธรรมราช.

อุไรวรรณ แก้วเก็บ. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

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), 1-18.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.

Chaikidurajai, P. (2015). Factors affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) and performance efficiency of staff in industry group. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 2(3), 111-129.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.

Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991.

Organ, D. W. (1990). The subtle significance of job satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*, 4, 94-98.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Tokyo: Haper International Edition.