

อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ  
และความผูกพันที่มีต่อองค์การ  
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สิรินาถ ตามวงษ์วาน\*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันที่มีต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-25 ปี สถานภาพโสด อยู่ระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันที่มีต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่าพลังขับเคลื่อนในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับการความผูกพันที่มีต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พลังขับเคลื่อนในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์การ และความผูกพันที่มีต่อองค์การ มีอิทธิพลในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้มีการอภิปราย สรุปผล และประโยชน์ของการศึกษา รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ พลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

---

\*นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศิลปากร

**Abstract**

The objectives of this research were to study the influence of driving forces in working, perception of organizational justice and organizational commitment affecting organizational citizenship behavior. The sample group consisted of 300 a company in Prachinburi personnel. Data was collected by using questionnaires which consisted of personal factors, about driving forces in working, perception of organizational justice, organizational commitment and organizational citizenship behavior. The analyzing statistics comprised percentage, frequency, mean, standard deviation, correlation analysis, multiple regression analysis and simple regression analysis.

The research revealed that the majority of the respondents was female personnel, 20–25 years of age, a Bachelor's degree holders, under 5 years of work experience, income more than 30,000 baht. Their driving forces in working, the perception of organizational justice and the organizational commitment were overall at a moderate level. The organizational citizenship behavior were overall at a high level. The results of hypothesis test revealed that the driving forces in working were positively correlated to organizational commitment and organizational citizenship behavior. The perception of organizational justice were positively correlated to organizational commitment and organizational citizenship behavior. The driving forces in working and the perception of organizational justice were positively correlated to organizational commitment. Finally, The organizational commitment were positively correlated to organizational citizenship behavior. Finally, theoretical and managerial contributions are provided and suggestions for further research are introduced.

**Keywords:** Driving forces in working, Perception of organizational justice, Organizational commitment organizational citizenship behavior

**บทนำ**

ในปัจจุบันสภาพสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องทำให้ทุกประเทศต่างหันมาให้ความสนใจในการศึกษาและเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะทางเศรษฐกิจ ได้มีการสร้างความร่วมมือกันในกลุ่มประเทศต่างๆ โดยในเขตเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้มีการเตรียมความพร้อมในการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 (ค.ศ. 2015) ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่กำลังเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งประกอบด้วยสามเสาหลัก ได้แก่ การเมืองและความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมและวัฒนธรรม โดยเรื่องที่ได้มีการเผยแพร่และได้รับความสนใจมากคือเรื่องของเศรษฐกิจหรือที่เรียกว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community-AEC) ซึ่งเป้าหมายส่วนหนึ่งของประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียน คือ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน และการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน โดยให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานฝีมือได้อย่างเสรี ให้เป็นโอกาสที่ดีที่จะดึงดูดให้มีการลงทุนในประเทศไทยมากขึ้น ทำให้องค์การต่างๆ ของไทยต้องมีความตื่นตัวในการแข่งขันกับคู่แข่งใหม่จากอาเซียน ซึ่งหากองค์การไทยไม่สามารถแข่งขันได้ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานในประเทศ นอกจากนี้แล้วก็มีโอกาสที่จะทำให้แรงงานฝีมือของไทยให้ความสนใจในการไปทำงานกับองค์การต่างชาติมากขึ้น ซึ่งหากเกิดปัญหานี้ขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การของไทยเป็นอย่างมาก องค์กรต่างๆ จึงควรที่จะวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เกิดความยั่งยืน เพราะทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การที่ควรได้รับการพัฒนา องค์กรจะขับเคลื่อนไปได้ย่อมต้องอาศัยทั้งกำลังสมองและกำลังกายของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนองค์การสามารถเป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่องค์การตั้งไว้ ทั้งนี้้องค์การต่างๆ ย่อมมีรูปแบบในการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันไป แต่ไม่ได้หมายความว่าสิ่งที่้องค์การให้ความสำคัญนั้นจะตรงกับความต้องการของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์การเสมอ องค์กรจึงควรมีการศึกษา เพื่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างละเอียดรอบคอบและคุ้มค่ากับการลงทุนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การต่อไป และจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้นๆ ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย องค์กรทุกองค์การจึงควรให้ความสำคัญในการศึกษาและพัฒนาในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความยั่งยืน เพื่อความได้เปรียบขององค์การอื่นๆ บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี เป็นตัวอย่างหนึ่งขององค์การที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เริ่มจากการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร และเกณฑ์ในการให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่มีที่แตกต่างจากบริษัททั่วไป นอกจากนี้ยังให้โอกาสนักศึกษาที่จบใหม่มาบรรจุในตำแหน่งงานที่ใกล้ชิดกับผู้บริหาร จึงถือได้ว่าองค์การแห่งนี้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมากองค์การหนึ่งซึ่งการให้ค่าตอบแทนและโอกาสที่ดีนี้ แม้ว่าจะช่วยดึงดูดให้คนเก่งและมีความรู้เข้ามาทำงานได้ แต่เพียงค่าตอบแทนและโอกาสที่ดีเพียงเท่านั้นคงไม่เพียงพอที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่เก่งและมีความรู้นี้ไว้ได้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2551, น.114) องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในส่วนประกอบอื่นๆ ด้วย เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์การได้อย่างยั่งยืน วิธีการแก้ไขทางหนึ่งคือการทำให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองอย่างดี หรือมีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (In-role performance) และมีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะที่เป็นประโยชน์ซึ่งอยู่เหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วย (วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ 2553, น.67)

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพลังขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับใด

2. เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรีอยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรีอยู่ในระดับใด
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรีอยู่ในระดับใด
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรีที่มีต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การ
6. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
7. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรีที่มีต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การ
8. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรีที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
9. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรีที่มีต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การ
10. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรีที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### วิธีดำเนินการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พลังขับเคลื่อนในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 2 พลังขับเคลื่อนในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการความผูกพันที่มีต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 5 พลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันที่มีต่อองค์การมีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตเชิงเนื้อหา : การวิจัย เรื่อง อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันที่มีต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ครั้งนี้ได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยอิทธิพล (Antecedents) คือ พลังขับเคลื่อนในการทำงานการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ และปัจจัยผลกระทบ (Consequence) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตเชิงประชากร : การวิจัยนี้ศึกษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปราจีนบุรี

ขอบเขตเชิงระยะเวลา : การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม 2553 ถึงเดือนธันวาคม 2554 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกันยายน ถึง เดือนตุลาคม 2554

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปราจีนบุรี ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 865 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตร Yamane (อ้างถึงในพวงรัตน์, 2540) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 274 คน เพื่อเพิ่มอำนาจการทดสอบทางสถิติและเพื่อความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 300 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ พลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

#### 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรเรื่องพลังขับเคลื่อนในการทำงาน นอกจากนี้ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูลครั้งนี้ ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความ

รู้สึกตนเองต่อความคิดเห็นในแต่ละข้อตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อทำการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรงตามเนื้อหาที่กำหนดคำถามแล้วนำมาประเมินผลแล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าสอดคล้องในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 255, น.50) จากนั้นพิจารณา ปรับข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และพัฒนารูปแบบของเครื่องมือเพื่อให้เหมาะสมในการใช้ต่อไป โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97

4.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นการทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีค่าอยู่ระหว่าง 0.533 - 0.916 ซึ่งสอดคล้องกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรจะมีตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป (Hair, 1995, น.385)

4.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการทดสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเชื่อมั่น (Pre - Test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ผู้วิจัยจะนำคะแนนจากแบบสอบถามไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งถ้ามีค่าใกล้เคียง 1 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูง (ประกายรัตน์ สุวรรณ และ อมรวิทย์ วิเศษสงวน 2555, น.262) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านด้วยค่า Cronbach Alphas มีค่าอยู่ระหว่าง 0.672 - 0.886

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้การวัดพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในการองค์การ โดยใช้ สถิติวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ พื้นที่ปฏิบัติงาน ใช้ค่าความถี่ (f) และร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ระดับพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในการองค์การ ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อความสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐาน
2. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อความสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐาน
3. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และทิศทางระหว่างสองตัวแปร

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลจากพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 300 คน โดยมีผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.7 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.3 มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.0 ระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.0 ปฏิบัติงานในพื้นที่งานด้านบริหาร คิดเป็นร้อยละ 27.3

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 3.86

3. พลังขับเคลื่อนในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีพลังขับเคลื่อนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กรและด้านความท้าทายในหน้าที่ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยในระดับมากเท่ากับ 3.65 และ 3.51

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.96

5. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันทางการอยู่ต่อเนื่องพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.10

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมการที่ 1 พลังขับเคลื่อนในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 19.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = .437, p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 พลังขับเคลื่อนในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

สมการที่ 2 พลังขับเคลื่อนในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 11.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = .333, p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 พลังขับเคลื่อนในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

สมการที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสามารถพยากรณ์ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 16.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = .409, p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

สมการที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีสามารถพยากรณ์ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 2.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = .180, p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมการที่ 5 พลังขับเคลื่อนในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากรบริษัทที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 22.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = .302, p < 0.05$ ) และ ( $\beta = .235, p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 พลังขับเคลื่อนในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งใน จังหวัดปราจีนบุรีมากที่สุด ( $r = .437$ )

สมการที่ 6 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 25.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = .507, p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

### อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการศึกษา เรื่อง พลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1. พลังขับเคลื่อนในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร โดยบุคลากรมีพลังขับเคลื่อนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กรและด้านความท้าทายในหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก



ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรมีความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในการทำงาน รวมทั้งได้รับมอบหมายหน้าที่และการทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รวมทั้งงานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน จึงเกิดความรู้สึกที่จะทำงานในองค์กรต่อไป จากที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธินี เตชะตะตา (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้นมีคุณภาพการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. พลังขับเคลื่อนในการทำงานของบุคลากรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตน ทำให้มีความกระตือรือร้น และกำลังใจในการทำงาน ทำให้ยินดีที่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง หรือเรียกว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับตัวแบบกำหนดการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Organ & Bateman ที่แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีส่วนในการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยบุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรแห่งนี้ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่มีอยู่ในปัจจุบันของบุคลากร และกระบวนการในการจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ยุติธรรม จึงเกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในสายตาของบุคลากร ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะของความผูกพันจากการมีค่านิยมร่วมกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน หรือจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร จากที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับ Gilliland and Langdom (1998) ที่กล่าวว่า อิทธิพลของรูปแบบการบริหารจัดการที่ยุติธรรม และการที่บุคลากรในองค์กรได้รับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนั้น สามารถพิจารณาได้จากทัศนคติของบุคลากรด้านความผูกพัน

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับทราบหลักการประเมิน รวมทั้งได้รับการจัดสรรงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตนเอง ถึงแม้ว่ากระบวนการที่ได้ค่าตอบแทนนั้นมาจะไม่ชัดเจน แต่ผลตอบแทน ที่ได้มานั้นคุ้มค่า ก็จะรู้สึกว่าการที่ตนเองลงทุนหรือทุ่มเทให้กับองค์การมีความคุ้มค่า จึงทำให้บุคลากรยินดีที่จะทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilliland and Langdon เรื่องของความยุติธรรมในองค์การ ที่กล่าวว่าหากบุคลากรได้รับความยุติธรรมเชิงกระบวนการและเชิงการปฏิบัติต่อบุคคลแล้ว ก็จะได้รับ ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์แต่หากไม่ได้รับความยุติธรรมเชิงกระบวนการและเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล ก็สามารถได้รับความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์ได้ เช่น การที่ผู้บังคับบัญชาไม่ทราบว่าตนเองทำงานอะไรบ้าง และไม่ได้สอบถามข้อมูลจากตนเลยก่อนที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ได้รับผลการประเมินที่ทำให้รู้สึกว่าได้รับผลลัพธ์ที่ดีและยุติธรรมแล้ว ย่อมพอใจในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยดังนี้ ภริช ฌ นคร (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมใน 4 ด้านกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมาร์ธัชศวีร์ ลิมาภรณ์วิชย์ (2551, บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยศึกษากรณีบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5. พลังขับเคลื่อนในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การ โดยพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันที่มีต่อองค์การ ของบุคลากรบริษัทที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งใน จังหวัดปราจีนบุรี และสามารถพยากรณ์ความผูกพันที่มีต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์การมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลา งาน รวมทั้งได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทำให้เกิดความกระตือรือร้น และตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ นอกจากนี้องค์การแห่งนี้ยังให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าองค์การอื่นๆ จึงเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร อันนำมาซึ่งความรู้สึกที่ดีที่บุคลากรมีให้แก่องค์การ และแสดงออกมาทางพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำให้บุคลากรในองค์การยังคงต้องการทำงานในองค์การต่อไป ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีในองค์การ มีความสัมพันธ์ในทิศทางที่สอดคล้องกัน โดยพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การมากที่สุด จากที่กล่าวมา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจี อูศศิศิลป์ศักดิ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์การ และสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลา ที่ทำการในองค์การ เงินเดือนที่ได้รับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีอิทธิพลในทางบวกอย่างมีนัยทางสถิติ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม

6. ความผูกพันที่มีต่อองค์การมีอิทธิพลในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยบุคลากรมีความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความผูกพันทางการอยู่ต่อเนื่องทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูง องค์การหนึ่งรวมทั้งการมีสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์การ เช่น ชุดทำงาน รองเท้า การเบิกค่าคอมพิวเตอร์โน้ตบุค เป็นต้น และการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าหากลาออกจากองค์การแห่งนี้แล้ว จะทำให้สูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับ และรู้สึกผิดต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกว่าจะต้องทำงานให้กับองค์การต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยในเรื่องของพลังขับเคลื่อนในการทำงานที่บุคลากรให้ความเห็นด้านการสร้างเครือข่ายในองค์การในระดับที่สูง จากที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพลินพิศ ศิริสมบุรณ์ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์การ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

การศึกษาด้านอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันที่มีต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีประโยชน์เชิงการจัดการ โดยทำให้ทราบว่าบุคลากรขององค์การแห่งนี้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลกับความผูกพันมากที่สุดคือ พลังขับเคลื่อนในการทำงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุดคือ ความผูกพันที่มีต่อองค์การ จึงควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

1.1 การส่งเสริมเรื่องพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พลังขับเคลื่อนในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางควรมีการส่งเสริมในด้านปัจจัยพื้นฐานให้แก่บุคลากรในองค์การให้มากขึ้น เช่น เรื่องของสวัสดิการ เครื่องอุปโภคบริโภค และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ

เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีพลังขับเคลื่อนในการทำงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การมีความผูกพันในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มากขึ้นตามมาด้วย เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรมากที่สุด

1.2 การส่งเสริมเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าควรมีการส่งเสริมในด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านกระบวนการ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย จึงควรมีการพัฒนาในด้านเกณฑ์และรูปแบบการประเมินค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมมากขึ้น รวมทั้งควรรับฟังความคิดเห็นในเรื่องการประเมินจากบุคลากร แจ้งการประเมินล่วงหน้า และการจัดสรรภาระงานที่มีความเหมาะสม เพื่อสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มากขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรอาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ ทั้งนี้้องค์กรจึงควรให้ความสนใจและเข้าไปแทรกแซงในเรื่องนี้ เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น อันจะนำมาซึ่งความเข้าใจผิดได้อย่างทันท่วงที

1.3 การส่งเสริมเรื่องความผูกพันในองค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าควรมีการส่งเสริมในด้านความผูกพันด้วยใจรัก ซึ่งยังอยู่ในระดับต่ำ ความผูกพันประเภทนี้จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันชนิดนี้ มีความสัมพันธ์อย่างมากกับแรงสนับสนุนจากองค์กร โดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพร้อมให้ความร่วมมือและทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ รวมทั้งต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้จากความรู้สึกที่แท้จริง องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการวางนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กรด้วยใจรัก เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในการที่ควรรักษาไว้อย่างยิ่งย่น

1.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรแห่งนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งโดดเด่นกว่าพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันในองค์กร จึงถือเป็นจุดเด่นขององค์กรแห่งนี้ และถือเป็นต้นทุนที่ดีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความยั่งยืนต่อไป องค์กรจึงควรมีนโยบายและวิธีการในการรักษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้คงอยู่ต่อไป หรือทำให้มีมากขึ้น จากการศึกษาพฤติกรรมที่ดี ย่อมเกิดจากการมีความรู้สึกทางใจที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีความพร้อมทั้งกายและใจ จึงมีควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมรอบข้าง เพื่อหล่อเลี้ยงให้เกิดการกระทำที่ดีทั้งทางกายและทางใจ เหล่านี้ต่อไป องค์กรจึงควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเรื่องของสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีขึ้นทั้งในเรื่องของแสงสว่าง อากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันให้มากขึ้นและ

เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ทำความรู้จักกัน และทำความเข้าใจกัน โดยเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกันระหว่างบุคลากรทั้งระดับเดียวกันและระดับผู้บริหาร เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งหรือข้อสงสัยที่มีอยู่ในใจ ให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการสื่อสารที่ผิดพลาด ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการให้ความใส่ใจกับตนเอง ในการมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาองค์กร ถือเป็น การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อรักษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแห่งนี้ให้คงอยู่ต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงทฤษฎี โดยก่อให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความยั่งยืน และเป็นการเตรียมความพร้อมกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 ที่จะเปิดโอกาสให้เกิดการลงทุนของประเทศในกลุ่มอาเซียนอันจะนำมาซึ่งการแข่งขันที่สูงขึ้น การศึกษาครั้งนี้ทำให้เห็นแนวทางในการวางนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความเข้มแข็ง เพื่อเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการเตรียมความพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคตควรมีการดำเนินการต่อไปนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการของบุคลากรในองค์กรแห่งนี้เพิ่มเติม เพื่อทำให้สามารถรับรู้ว่าคุณลักษณะในองค์กรมีความต้องการในเรื่องใดบ้าง และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้มากน้อยเพียงไร และเอาข้อมูลของทั้งสองทางมาพิจารณาเพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร อันจะนำมาสู่การรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อย่างยั่งยืนต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแห่งนี้เพิ่มเติม เพราะยังคงอยู่ในระดับน้อย จึงควรมีการศึกษาให้เจาะลึกมากขึ้น เพราะเรื่องของการรับรู้ความยุติธรรมถือเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนและการกระจายภาระงานของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

2.3 ควรมีการศึกษานักวิชาการที่อยู่ในสายงานอื่น เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2551). *คัมภีร์การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. กอสนิษฐ์: ประสานการพิมพ์.
- ประกายรัตน์ สุวรรณ และ อมรวิทย์ วิเศษสงวน. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 20*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เพลินพิศ ศิริสมบุญ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภริช ณ นคร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร; ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาธัชศรี ลิมาภรณ์ฉนิชย์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ของ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุจี อุตศิลป์?ศักดิ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 30(2), 66-79.

วารสารวิทยบริการ

อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน

ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๑ มกราคม-มีนาคม ๒๕๕๖

สิรินาท ตามวงษ์วาน

สุธินี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Gilliland, S. W., & Langdon, J. C. (1998). *Creating performance management system that promote perceptions of fairness: Performance appraisal*. Edited by J. W. Smither. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hair, J. F. et al. (2006). *Multivariate data analysis*. (6 th ed.). New Jersey: Pearson Education International.

### ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นางสาวสิรินาท ตามวงษ์วาน

ที่อยู่

91/2 ม.1 ต. ท่ากระชับ อ.นครชัยศรี จ. นครปฐม

ที่ทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2551 สำเร็จการศึกษาอักษรศาสตรบัณฑิต เอกภาษาเกาหลี  
คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

พ.ศ.2552 ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและ  
ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2552-2554 นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการ  
การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

การติดต่อ

Sirinat Tamwongwan &lt;sand\_artf@hotmail.com&gt;

\*\*\*\*\*