

การศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

A Study of Effect of Good Citizenship Behavior on Organizational Commitment of Employees in Private Sector Organizations

ดร. กัญชพร ศรีมณี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์การ
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Dr. Kanchaporn Sonmanee

Assistant Professor in Human Resource Management and Organization Management

Faculty of Management Sciences, Panyapiwat Institute Management

E-mail: kanchapornson@pim.ac.th; Ph: 095-251-9621

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 18 สิงหาคม 2568

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 10 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 15 ธันวาคม 2568

ดร. วราภรณ์ คล้ายประยงค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาพฤติกรรมศาสตร์

คณะการจัดการธุรกิจอาหาร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Dr. Varaporn Klayprayong

Assistant Professor in Behavioral Science

Faculty of food Business Management, Panyapiwat Institute Management

E-mail: varapornkla@pim.ac.th; Ph: 089-888-3340

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานผู้ที่ปฏิบัติงาน จำนวน 140 คน ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมของบุคคลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับตัวแปรความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมของบุคคลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก และสถานภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือในระดับต่ำและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือในระดับปานกลาง และยังพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการพัฒนาผลงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ รายได้ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมได้ร้อยละ 7.2 และกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง เพศชาย รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ฝ่ายคลังสินค้า/จัดส่ง สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมได้ร้อยละ 18.8 และเมื่อกำหนดให้ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่ามีเพียงตัวแปร หน่วยงานฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ สามารถอธิบายความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรร้อยละ 33.8 โดยตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุทธ้อยู่ที่ 24.8 ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนให้มีความเข้มแข็ง

คำสำคัญ: อิทธิพลของพฤติกรรม ความผูกพันองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Abstract

The objective of this research was to study the level of commitment, factors affecting organizational citizenship behavior, and the relationship between individual commitment to the organization and organizational citizenship behavior among employees in private companies. The population used in this research was 140 employees. A questionnaire was used to collect data and analyze the data using descriptive statistics, Spearman's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results showed that the level of organizational commitment was highly correlated with organizational citizenship and individual behavior toward organizational citizenship. Regarding the relationship between demographic characteristics, organizational commitment variables, and individual behavior toward organizational citizenship, it was found that employee status, education level, and average income were significantly related to affective commitment. Employee status was significantly related to helping behavior at a low level, and length of employment was negatively related to cooperative behavior at a moderate level. Gender was also moderately related to performance development behavior. In the multiple regression analysis, the independent variables included product development department. Income between 25,000 - 35,000 baht can explain 7.2 percent of the variance in overall organizational commitment. The independent variables, namely, senior executive position, male, income less than 15,000-baht, warehouse/delivery department, can explain 18.8 percent of the variance in overall organizational commitment behavior. When the variable of organizational commitment behavior is set as a transitive variable, it was found that only the variable of product development department can explain 33.8 percent of the individual's commitment to the organization through the variable of organizational commitment behavior. The variable of organizational commitment behavior can explain the highest variance at 24.8 percent. This research result can be applied to organizations to increase the level of organizational commitment of private company employees to be stronger.

Keywords: Influence of Behavior, Organizational Commitment, Good Citizenship Behavior

บทนำ

ในปี 2567 สถานการณ์การดำเนินธุรกิจของหลายองค์กรได้มีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงจากหลากหลายปัจจัย ทั้งเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ระบบการเมือง ระบบเศรษฐกิจที่มีการความผันผวนของการลงทุนจากทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้การดำเนินงานของธุรกิจอยู่ภายใต้ความไม่แน่นอน (Uncertainty) การดำเนินธุรกิจมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น (Complexity) ส่งผลให้เกิดการแข่งขันสูง ซึ่งหากต้องการประสบความสำเร็จในการแข่งขันทางธุรกิจ คงหนีไม่พ้นการพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์โดยรอบ เนื่องจากองค์กรต่างๆ ได้มีการก่อตั้งกันมาเป็นระยะเวลาหนึ่งอาจจะมีความเหมาะสมกับบางช่วงเวลา แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในอนาคต ดังนั้น เมื่อเวลาเปลี่ยนไปการจัดการองค์กรในรูปแบบเดิมอาจจะไม่มีความเหมาะสมอีกต่อไป จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการต่างๆ ให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ซึ่งปัจจัยแรกที่องค์กรควรให้ความสำคัญ นั่นคือ งานด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี และมีโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจน (Karawit, 2020) ที่ทำให้บุคลากรทราบถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และยังเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดย Milkovich and Boudreau (1996) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพย์สินขององค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในองค์กรให้ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง พร้อมร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กร แต่การที่บุคลากรจะร่วมมือเพื่อการพัฒนาดังกล่าวต้องเกิดจากความภักดี และผูกพันที่มีต่อองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นอารมณ์ทางบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย (Sheldon, 1971) จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในประเทศไทยยังไม่ค่อยพบการดำเนินการวิจัย ในภาคเอกชน ดังนั้นเพื่อทำความเข้าใจในปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกรัก รู้สึกผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งจะเข้าใจ ในหน้าที่งาน และการปรับตัวกับโครงสร้างองค์กรที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในภาพรวม เป็นสิ่งที่สำคัญ อย่างยิ่ง จึงเป็นที่มาที่ทีมผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่จะส่งผลต่อระดับ ความผูกพันองค์กรในองค์กรเอกชน อีกทั้งยังต้องการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กร เพื่อเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไข พร้อมกำหนดกลยุทธ์งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ รักษาบุคคล ที่มีศักยภาพและมีคุณค่า ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความผูกพัน (Engagement) และความจงรักภักดีต่อองค์กรให้ร่วมกันขับเคลื่อนธุรกิจ ก้าวไปข้างหน้าอันจะส่งผลประกอบการขององค์กรดีขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะยาวต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดี

จากการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ศึกษางานวิจัย เกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และได้จำแนกแนวคิดเรื่องดังกล่าวไว้หลากหลายแนวคิด ได้แก่ แนวคิดของ Katz and Kahn (1978) กล่าวว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ บุคคลจะสร้างสรรค์พฤติกรรมใหม่ๆ (Innovation) และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นปกติวิสัยของบุคคล และยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร เช่นเดียวกัน กับ Spector et al. (2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ที่อยู่นอกเหนือคำสั่งของงานที่ได้รับมอบหมาย และยังเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร สำหรับ Schanake and Dumber (1997) เชื่อว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต้องเกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของสมาชิกองค์กร ด้วยการตั้งใจ ด้วยรางวัล หรือมีบทลงโทษโดยตรงหากบุคคลไม่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขึ้นอยู่กับ ลักษณะส่วนบุคคลหลายประการโดย Silva et al. (2024) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “Determinants of employee intention to stay: a generational multigroup analysis” พบว่า Generation ของบุคคลทั้ง Gen X Gen Y และ Gen Z มีความสัมพันธ์ หลายประการระหว่างตัวแปรและองค์กรเกี่ยวกับความมุ่งมั่น ถ้าบุคคลมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร และมีความสัมพันธ์เชิงบวกบุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ รวมถึง Generation ของบุคคลยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคคลกับองค์กรอย่างเหมาะสม และบุคคลมีความตั้งใจที่จะอยู่ต่อไปเพื่อปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรอย่างตั้งใจ

ทฤษฎีความผูกพัน

แนวคิดของ Northcraft and Neale (1990) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรม ของบุคคลในลักษณะของความเต็มใจต้องการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกอย่างเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ กับองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของบุคคลที่มีกับองค์กร โดยมีสาเหตุจากองค์ประกอบต่างๆ เช่น บุคคลมีความศรัทธา ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร บุคคลมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร และบุคคลมีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร โดย Greenberg (1993) ได้แบ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันที่สำคัญไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความผูกพันของบุคคลเกี่ยวกับ ความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร เพราะมีความศรัทธา ในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความผูกพันของบุคคลเกี่ยวกับการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลมี ความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าหากย้ายไปอื่นผลตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค่า 3) ความผูกพันของ บุคคลเกี่ยวกับบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง บุคคลต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร เหตุผลเพราะได้รับแรง กดดันจากบุคคลอื่น และจากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดย Allen and Mayer (1990) และ Putsom (2020) พิจารณาว่าหากบุคคลมีความผูกพันจะแสดงพฤติกรรมออกมาใน 3 ลักษณะ ประกอบด้วย ความผูกพันเกี่ยวกับความรู้สึกที่ดี มีแต่ด้านบวก ความผูกพันอยากทำงานอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสุดท้าย คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งปัจจัยแต่ละด้านดังกล่าวก่อให้เกิดความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อ Godbersen et al. (2024) ทำการศึกษาแรงงาน ในประเทศเยอรมนีกับตัวแปรภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) ที่ส่งผลต่อการผูกพันกับผู้บังคับบัญชา

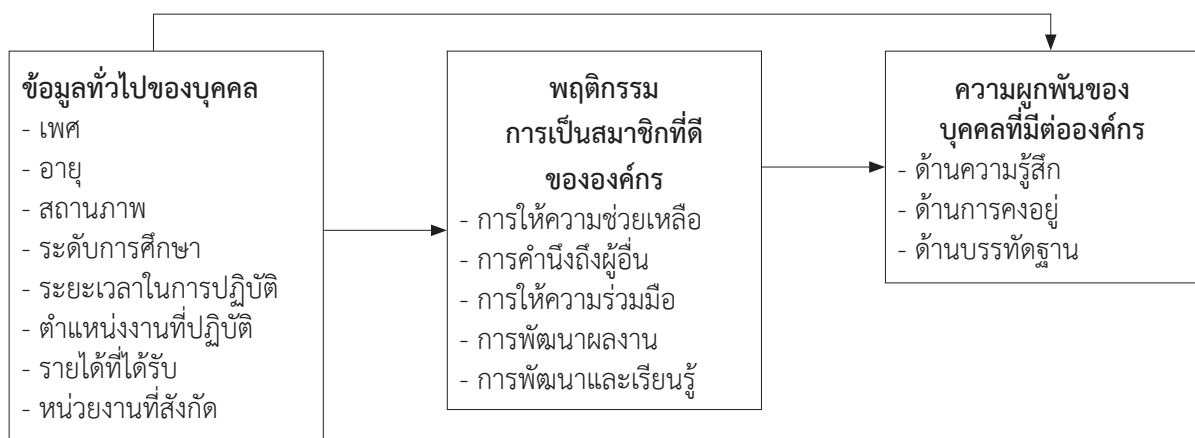
และต่อเนื่องไปยังมิติต่าง ๆ ของความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่ามิติของความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อมิติต่าง ๆ ของความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะความมุ่งมั่นทางอารมณ์ (Affective Commitment) ซึ่งได้รับผลกระทบจากการมอบอำนาจ (Empowerment) และพฤติกรรมผู้นำเชิงอภัยและความจริงใจมากกว่ามิติอื่น ๆ ค่า R^2 สำหรับมิติบางอย่างอยู่ในระดับสูงถึง 0.32–0.49 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการพัฒนาเชิงพฤติกรรมและความสัมพันธ์เชิงผู้บังคับบัญชาสามารถเพิ่มความผูกพันเชิงอารมณ์ของพนักงานและลดผลลบต่อองค์กรได้

แนวคิดของ Coffman and Gonzalez-Molina (2025) ได้กล่าวถึง ปัจจัยความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรของ The Gallup Organization พบว่า ผลประกอบการของการดำเนินธุรกิจมีอย่างต่อเนื่องเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารสามารถวัดความผูกพันของบุคคลที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจด้วยการสร้างความน่าเชื่อถือ และให้บุคคลยอมรับผลการดำเนินงานขององค์กร บุคคลมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นที่ดีเพื่อให้บุคคลมีความต้องการที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ Gallup ยังสนใจเรื่องของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลผลิตทั้งหมดขององค์กรด้วย Coffman and Gonzalez-Molina (2025) ยังได้กล่าวว่า ปัจจุบันก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจทางอารมณ์ ซึ่งองค์กรที่ประสบผลสำเร็จมีความเชื่อว่าทรัพยากรที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กรมากที่สุด นั่นคือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ที่เป็นทั้งบุคลากรและลูกค้า ที่มักจะใช้ความรู้สึกเป็นอันดับแรกก่อนใช้เหตุผล ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรและลูกค้ามีความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ความรู้สึกเป็นส่วนใหญ่ และเมื่อปี 2002 Gallup ได้ศึกษาถึงลักษณะของบุคคลที่เป็นตัวขับเคลื่อนผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยการค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจจำนวนมาก พร้อมวิเคราะห์ข้อมูลของบุคคลและลูกค้า จึงได้พบแนวทางที่บุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ของการดำเนินงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการที่รู้จักในนามของ The Gallup และปัจจุบันได้กลายเป็น Model อันดับหนึ่งของบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการจัดการ และยังแสดงให้เห็นถึงพนักงานทุกระดับจะต้องร่วมกันสร้างการเติบโตขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยแบบสอบถามสร้างจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Greenberg (1993) และ Coffman and Gonzalez-Molina (2025) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รายได้เฉลี่ย และหน่วยงานที่สังกัด
2. ตัวแปรต้นกลาง (Moderator Variables) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือ การพัฒนาผลงาน และการพัฒนาและเรียนรู้
3. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร
- สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ทั้งหมด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในองค์กร รายได้เฉลี่ย และหน่วยงานที่สังกัด คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนได้
- สมมติฐานที่ 5 ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ทั้งหมด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในองค์กร รายได้เฉลี่ย และหน่วยงานที่สังกัด คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทเอกชนได้
- สมมติฐานที่ 6 ตัวแปรทั้งหมด ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนได้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 140 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรในบริษัททั้งหมด 100% ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร (ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น) จำนวน 13 คน 2) บุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 127 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีคำนวณโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Spearman's rank correlation เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และระดับทิศทางระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร
4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) แบบ Stepwise เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.9 อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 38.6 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 85.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 54.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 47.1 ตำแหน่งงานอื่นๆ ที่ปฏิบัติการ ร้อยละ 42.9 รายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,000-25,000 บาท ร้อยละ 47.1 และหน่วยงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 40.0

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร สูงสุดคือด้านความรู้สึก ($\mu = 4.40$) รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน ($\mu = 4.30$) และระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ด้านการคงอยู่ ($\mu = 4.20$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกผูกพันด้วยความภาคภูมิใจ

กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจากองค์กรแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 4.50$) มีความกังวลด้านการคงอยู่กับองค์กรเกี่ยวกับปัญหาในการดำรงชีวิต หากต้องลาออกจากงานโดยที่ยังไม่มีงานใหม่รองรับ ($\mu = 4.26$) และมีบรรทัดฐานในการตั้งใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\mu = 4.48$)

3. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือสูงสุดที่สุด ($\mu = 4.48$) รองลงมาเท่ากัน 2 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านการพัฒนาผลงาน และด้านการพัฒนาและเรียนรู้ ($\mu = 4.37$) และด้านที่ต่ำสุดคือพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ ($\mu = 4.35$) โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พฤติกรรมให้การช่วยเหลือที่สูงที่สุดคือการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.53$) มีการคำนึงถึงผู้อื่นด้วยการพยายามหลีกเลี่ยง และไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.41$) และการให้ความร่วมมือในเรื่องการติดตามข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่างๆ ที่องค์กรประกาศให้ทราบเกี่ยวกับการพัฒนางานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.41$) และมีพฤติกรรมในการพัฒนาผลงานให้มีความพร้อมที่จะนำเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาผลงานของตนเอง ($\mu = 4.48$) และมีการพัฒนาและเรียนรู้ว่ายังไม่มีคามจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของตนเองให้เป็นแนวทางเดียวกันกับองค์กร ($\mu = 4.29$)

4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม ในระดับต่ำ ($r = .169$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ตัวอื่น ๆ ได้แก่ กลุ่มอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และหน่วยงานที่สังกัด ไม่พบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในรายด้าน พบว่า สถานภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือในระดับต่ำ ($r = .172$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือในระดับปานกลาง ($r = -.226$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ยังพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการพัฒนาผลงาน ในระดับปานกลาง ($r = .242$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวม เมื่อพิจารณาความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในรายด้าน พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกระดับต่ำ ($r = .239^{**}, .180^*, .238^{**}$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ทั้งนี้ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่พบความสัมพันธ์กับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

4.3 สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวม ในระดับปานกลาง ($r = .498$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึกระดับต่ำ ($r = .368$) ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r = .426$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = .456$) รายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร			
	ภาพรวม	ด้าน ความรู้สึก	ด้าน การคงอยู่	ด้าน บรรทัดฐาน
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม	.498**	.368**	.426**	.456**
พฤติกรรมด้านความช่วยเหลือ	.344**	.424**	.178*	.305**
พฤติกรรมด้านคำนึงถึงผู้อื่น	.322**	.245**	.279**	.285**
พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ	.526**	.338**	.459**	.514**
พฤติกรรมด้านการพัฒนาผลงาน	.270**	.105	.274**	.276**
พฤติกรรมด้านการพัฒนาและการเรียนรู้	.453**	.289**	.453**	.378**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4 สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ทั้งหมด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในองค์กร รายได้เฉลี่ย และหน่วยงานที่สังกัด คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนได้ พบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระทุกตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมได้ร้อยละ 7.2 ($R^2 = .072$) โดยหน่วยงานฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์สามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด ($R^2 = .045$) รองลงมา คือ รายได้ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท (R^2 เพิ่ม = .027) และตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .269$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 สมมติฐานที่ 5 ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ทั้งหมด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในองค์กร รายได้เฉลี่ย และหน่วยงานที่สังกัด คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทเอกชนได้ พบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระทุกตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมได้ ร้อยละ 18.8 ($R^2 = .188$) โดยตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด ($R^2 = .059$) เพศชาย (R^2 เพิ่ม = .050) รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท (R^2 เพิ่ม = .041) ฝ่ายคลังสินค้า/จัดส่ง (R^2 เพิ่ม = .038) ตามลำดับ และตัวแปรทั้ง 4 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .434$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 สมมติฐานที่ 6 ตัวแปรทั้งหมด ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนได้ พบว่า ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวม กลุ่มตัวแปรอิสระทุกตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมได้ร้อยละ 33.8 ($R^2 = .338$) โดย ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด ($R^2 = .248$) รองลงมา คือ หน่วยงานฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R^2 เพิ่ม = .063) และหน่วยงานฝ่ายขาย (R^2 เพิ่ม = .027) ตัวแปรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวมในระดับมาก ($r = .582$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวแปรอิสระทุกตัวแปรสามารถที่สามารอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ หน่วยงานฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์สามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด รองลงมา คือ รายได้ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ Harland (1972) กล่าวว่า ปัจจัยขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ตามที่ Harland (1972) ได้กล่าวว่า เงินเดือนที่ได้รับมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่มากเพียงพอต่อการครองชีพจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานที่ขึ้นเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ ในสิ่งที่ได้รับก็จะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรได้ และแตกต่างจากผลวิจัยของ Tang and Sarsfield-Baldwin (1996) ที่เสนอว่าความยุติธรรมเชิงการกระจาย (Distributive Justice) และความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) เป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว และเมื่อเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรงานของ Organ (1988) และ Podsakoff et al. (2000) เชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) มีบทบาทสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (Altruism) การรักษามาตรฐานงาน (Conscientiousness) และการสนับสนุนนโยบายองค์กร (Civic Virtue) กล่าวคือ หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ย่อมเต็มใจที่จะทำงานเกินกว่าหน้าที่ที่กำหนด ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

กลุ่มตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด รองลงมา คือ เพศชาย และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter et al. (1974) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคคล การประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงลักษณะงานเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรและเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรตามที่คาดหวังมากขึ้น

3. อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวมได้แก่ หน่วยงานฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ และหน่วยงานฝ่ายขาย โดยมีตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นตัวแปรคั่นกลางสามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Koontz and Wehrich (1993) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในระหว่างปฏิบัติงานในองค์กร หากแสดงออกอย่างสม่ำเสมอจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการกระทำของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งๆ ที่ให้การยอมรับ และปฏิบัติตามกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นความคุ้นชิน ซึ่งพฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงออกมานั้นอาจจะนำไปสู่การสืบทอดแนวทางการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดให้เป็นต้นแบบ หรือวางแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการกำหนดกฎ กติกา ระเบียบ หรือข้อบังคับการปฏิบัติของบุคคลที่มุ่งเน้นพฤติกรรมให้การความช่วยเหลือกับทีมงาน ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่นในองค์กร

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.9) อายุตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 38.6) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 85.0) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 54.3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 47.1) ตำแหน่งงานอื่นๆ ที่ปฏิบัติการ (ร้อยละ 42.9) รายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,000-25,000 บาท (ร้อยละ 47.1) และหน่วยงานฝ่ายผลิต (ร้อยละ 40.0)

ระดับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\mu = 4.40$) รองลงมา ด้านบรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\mu = 4.30$) และระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\mu = 4.20$)

พฤติกรรมของบุคคลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\mu = 4.48$) รองลงมา พบว่า มีระดับความคิดเห็นเท่ากัน คือ พฤติกรรมด้านพฤติกรรมการพัฒนาผลงาน และพฤติกรรมการพัฒนาและเรียนรู้ ($\mu = 4.37$) ระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\mu = 4.35$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชากรที่ทำการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ตัวอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และหน่วยงานที่สังกัด ไม่พบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ทั้งนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่พบความสัมพันธ์กับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวม ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และหน่วยงานที่สังกัด คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่า ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวม โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันที่มีต่อองค์กร ได้แก่ หน่วยงาน ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ และรายได้เฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยตัวแปรอิสระทุกตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันได้โดยตัวแปรด้านสถานภาพ สมรส และหน่วยงานฝ่าย อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 5 ตัวแปรทั้งหมด ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวม พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการพัฒนาผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 6 ตัวแปรทั้งหมด ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถจำแนกระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่า ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวม กลุ่มตัวแปรอิสระทุกตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สามารถอธิบายความผันแปรได้สูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ และหน่วยงานฝ่ายขาย ตัวแปรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวมในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรจัดให้มีการวิจัยประเมินความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทุกปี เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันของบุคคลที่มีต่อการองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นหลัก
2. ควรส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในแต่ละหน่วยงานให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในระดับสูงต่อไป และเพื่อการประสานงานในแต่ละหน่วยงานในอนาคตที่องค์กรได้ปรับเปลี่ยน
3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติที่ดีในอนาคต
4. ควรทำการตรวจสอบประวัติการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรโดยคำนึงถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย
5. ควรจัดให้มีการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสมของผลงาน หรือความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- 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.
- Coffman, C., & Gonzalez-Molina, G. (2025). *Follow this path: How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential*. Hachette+ ORM.
- Godbersen, H., Dudek, B., & Ruiz Fernández, S. (2024). The relationship between organizational commitment, commitment to supervisor and servant leadership. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, 1353959.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79–103). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Harland, D. G. (1972). *Health and welfare indicators*. Government of Canada, Department of Regional Economic Expansion.
- Karawit, S. (2020). *Factors affecting employees' organizational commitment: A case study of the Business Stakeholder Engagement unit of a company* (Master's thesis). Mahidol University. [in Thai]
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. Wiley.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1993). *Management: A global perspective* (10th ed.). McGraw-Hill International Editions.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1996). *Human Resource Management* (7th ed.). Richard D. Irwin.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior: A management challenge*. The Dryden Press.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>

- Putsom, W. (2020). The relationship among organizational climate, leader-member exchanges and affective commitment towards positive organizational behavior of a not-for-profit organization in Thailand. *Journal of Business Administration the Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*, 9(2), 146-165.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practices. *Journal of Managerial Issues*, 9(2), 216-229.
- Silva, I., Dias, Á., & Pereira, L. (2024). Determinants of employee intention to stay: a generational multigroup analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(8), 1389-1418.
- Spector, A., Thorgrimsen, L., Woods, B. O. B., Royan, L., Davies, S., Butterworth, M., & Orrell, M. (2003). Efficacy of an evidence-based cognitive stimulation therapy programme for people with dementia: randomised controlled trial. *The British Journal of Psychiatry*, 183(3), 248-254.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 16(2), 143-150.
- Tang, T. L. P., & Sarsfield-Baldwin, L. J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *SAM Advanced Management Journal*, 61(3), 25-31.