

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECTING THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN AUTOMOTIVE PARTS COMPANIES IN EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL RAYONG PROVINCE

อาภาพรรณ แซ่ตัน^{1*} และ กิตติยา ทศนะบรรจง²

ARPHAPHAT SAE-TAN^{1*} and KITIYA THASSANABANJONG²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 405 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านรายได้ สำหรับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน ; ความผูกพันต่อองค์กร ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, Master Student, Program in Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, Assistant Professor, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

* Corresponding Author, Email: arphaphat2534@hotmail.com

Received: May 07, 2022, Revised: May 19, 2022, Accepted: Jun 01, 2022

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the impact of job satisfaction corporate commitment to the behavior of being a good member of the organization of employees of an automotive parts manufacturing company in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. Collecting information from 405 operating level employees. of automotive parts manufacturing companies in the Eastern Seaboard Industrial Estate. Analyze data by Descriptive Statistics Correlation coefficient analysis and Multiple Linear Regression analysis.

The results showed that job satisfaction There was a positive correlation with organizational commitment, namely, job characteristics factor command and income for job satisfaction and organizational commitment was positively correlated with good membership behavior of the organization, i.e., willingness factor to perform tasks for the benefit of the organization; and the level of trust and acceptance of the organization's goals and values with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Job Satisfaction ; Organizational Commitment ; Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์นั้น มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศอย่างยิ่ง ประกอบกับการสนับสนุนจากทางภาครัฐตามแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ปี พ.ศ. 2555 - 2574 (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) ที่มุ่งเน้นให้อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ให้เป็นผู้ประกอบการผลิตสนับสนุนบริษัทประกอบยานยนต์ของโลก และเป็นแหล่งวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีด้านยานยนต์หลักของภูมิภาคในอนาคต และที่สำคัญยังต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดโลกที่มีตัวแปรสำคัญคือการแข่งขันกันอย่างสูงในเรื่องของเทคโนโลยีและนวัตกรรม รูปแบบไลน์การผลิต การควบคุมต้นทุน การแทนที่ของแรงงานคน ควบรวมไปถึงทางเลือกใหม่อย่างรถยนต์ไฟฟ้าเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อีกทั้งอุตสาหกรรมยานยนต์ ยังถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ปัจจุบันมีมูลค่าถึงร้อยละ 5.8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สกพอ., 2563) ซึ่งจากการค้นคว้าพบว่า นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในระยอง อีกทั้งอุตสาหกรรมหลักในนิคมคืออุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ชั้นนำของโลกถึง 50 ราย ที่มีการตั้งฐานการผลิตอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้ และยังมีแผนการพัฒนานิคมให้เป็นฐานการ

ผลิตยานยนต์ไฟฟ้า (Electric vehicle) (นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด, 2563)

การที่องค์กรจะสามารถรองรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่ทุกธุรกิจหรือองค์กรควรให้ความสำคัญคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยจะเห็นได้ว่าการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะพัฒนา และเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ นั้น บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในงาน (Kijpokin Kasemsap, 2012) ซึ่งการที่บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานได้นั้นเกิดจากการที่องค์กรมีการส่งเสริมและออกนโยบายที่ช่วยสนับสนุนให้กับพนักงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กร เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างผลงานให้แก่องค์กรได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะอารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ของตน ในเชิงบวกและมีแนวโน้มในการที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (สรสุตา แก่นจันทร์, 2561; Tomy Fitrio et al., 2019; ArifPartonoPrasetio et al., 2015 Dona, Setiawan & Gunawan, Hendra., 2018; สุทธิพร มรรคไพสิฐ, 2557; ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, 2556) และความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร เพราะเห็นว่าการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่พนักงานมีความรักและมีความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ตลอดจนปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาระยาบรรณตามที่ต้องการได้กำหนดไว้

อย่างเคร่งครัด (สรสุตา แก่นจันทร์, 2561; สุดารัตน์ ครุฑสีก, 2557; สมเกียรติ อินยม, 2560; TomyFitrio et al., 2019; ArifPartonoPrasetio et al., 2015; Dona, Setiawan & Gunawan, Hendra., 2018) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยไม่มีใครบังคับ องค์กรไม่ได้กำหนดอย่างเป็นทางการเป็น พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ เช่น การช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมกับองค์กรเสมอ จะทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่นลดความ ขัดแย้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการของประเทศไทยและ ต่างประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ องค์กร มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร (ArifPartonoPrasetio et al., 2015; TomyFitrio et al., 2019; Hafiz Az, 2017; สรสุตา แก่นจันทร์, 2561; ทิพย์สุคนธ์ จงรัช, 2556; สุดารัตน์ ครุฑสีก, 2557; Dona, Setiawan & Gunawan, Hendra., 2018; สุทธิพร มรรคไพสิฐ, 2557; MaftuhatulFazriyah et al., 2019; Hassanreza Zeinabadia., 2010; Hejazi et al., 2015) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ องค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์ ในนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์ ในนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดริกเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เฮิร์ซเบิร์กและคณะ ได้พยายามศึกษาถึงความพึงพอใจ ในทำงาน กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีของเขา มีชื่อว่า “ทฤษฎีสองปัจจัย” ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในงานเป็นหลัก โดยมีข้อสมมติฐานของ Herzberg ในการศึกษา ครั้งนี้คือ ความพึงพอใจในงานที่ทําเป็นลําดับความสําคัญ คือ ปัจจัย ปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยต่างๆ ที่สร้างความพึงพอใจในงานเรียกว่า “ตัวสร้างความพึงพอใจในงาน” และปัจจัยต่างๆ ที่ก่อความไม่ พึงพอใจในงานจะเรียกว่า “ตัวสร้างความไม่พึงพอใจ ในงาน” โดยไม่ได้เรียงสิ่งเหล่านี้ตามลําดับความสําคัญ คือ ปัจจัย ที่มีส่วช่วยให้เกิดความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยต่างๆ ที่สร้างความพึงพอใจในงานเรียกว่า “ตัวสร้างความ พึงพอใจในงาน” และปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจใน งานจะเรียกว่า “ตัวสร้างความไม่พึงพอใจในงาน” โดยไม่ได้เรียง สิ่งเหล่านี้ตามลําดับความสําคัญ คือ ปัจจัยที่มีส่วช่วยให้เกิด ความพึงพอใจและไม่พอใจในการทำงาน เขาได้ทำการศึกษากับ พนักงานบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200 คน จากโรงงาน 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) ผลสรุปคือมีปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน 2 ประเภท คือ ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) สรุปผลการศึกษา ของเขาพบว่าเป็นการยากมากที่เหตุการณ์ เดียวจะทําให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พอใจในการทำงาน ความจริงถึงแม้ว่าจะซ้ำซ้อนกันบ้างในเหตุการณ์ แต่สิ่งทําให้เกิด ความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงานก็มีลักษณะแตกต่างกันอย่างมาก กับสิ่งทําให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ อย่างแพร่หลายจากนักบริหาร มีชื่อเรียกหลายชื่อ คือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Ractor Theory หรือ Motivation-Hygiene Theory

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์ ในนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977: 46) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อ องค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน

แต่ละคนที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1. ความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร 2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร และจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของบุคลากรในองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวข้องและยึดถือองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

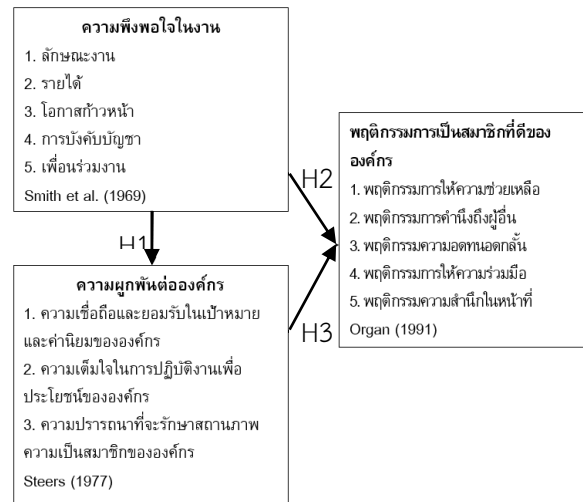
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Clegg, Hardy and Nord (1996: 161) ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง การช่วยเหลือหรือการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์โดยสมาชิกในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าและได้รับการยกย่องจากบุคคลในองค์กรแต่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล หรือไม่ได้เป็นข้อบังคับในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะต้องมีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติด้วยความสมัครใจ 2) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติโดยไม่ได้ตระหนักถึงระบบการให้รางวัลขององค์กรโดยตรง และ 3) เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Arif Partono Prasetio et al., 2015; สุดารัตน์ ครุฑ สีก 2557; สรสุตา แก่นจันทร์ 2561; Hassanreza Zeinabadia., 2010; Maftuhatul Fazriyah et al., 2019) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยผู้วิจัยได้ศึกษาถึงตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ โอกาสก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งมีจำนวนพนักงานทุกประเภททั้งหมด 19,656 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2565) ไม่มี

ข้อมูลเฉพาะระดับปกติ จึงใช้แบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยศึกษาทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรที่ไม่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างจำนวนขั้นต่ำที่สุดที่ต้องทำการวิจัยคือ 368.78 คน ดังนั้น เพื่อให้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งหมดคือ จำนวน 369 คน เพื่อความครบถ้วนและความสะดวกในการเก็บข้อมูลและเพื่อป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อนผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 สรุปรูปขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมดทั้งสิ้น 405 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีในการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ และได้กำหนดคำถามเพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screen Question) โดยทำการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อเป็นการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์ และเพื่อให้มีความชัดเจนของกลุ่มตัวอย่างได้มากที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วน (Proportional Allocation) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยแจกแบบสอบถามไปยังรายชื่อโรงงาน 113 โรงงาน โดยคำนวณจากสัดส่วนของจำนวนพนักงานทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 405 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง จำนวน 405 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด และปลายเปิด (Closed-ended and Open-ended

Question) โดยก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาบันทึกและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ ทั้งสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงบรรยาย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ผลของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 2 และ 3

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์งานวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 คือ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยองพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงาน ทั้ง 5 ด้าน

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	4.24	0.39	มาก (1)
2. ด้านการบังคับบัญชา	4.17	0.53	มาก (2)
3. ด้านรายได้	4.12	0.39	มาก (3)
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.54	มาก (4)
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	4.05	0.54	มาก (5)
รวม	4.13	0.36	มาก

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่า มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ ด้านรายได้ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสก้าวหน้ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งจัดอยู่ในลำดับสุดท้าย

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 คือ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.05	0.51	มาก (1)
2. ด้านความเชื่อใจและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.03	0.46	มาก (2)
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.93	0.56	มาก (3)
รวม	4.00	0.45	มาก

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ

องค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเชื่อใจและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 คือ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมากดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้ง 5 ด้าน

พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.10	0.38	มาก (1)
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.08	0.56	มาก (2)
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.99	0.44	มาก (3)
4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.98	0.48	มาก (4)
5. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.97	0.44	มาก (5)
รวม	4.02	0.35	มาก

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมาก ซึ่งจัดอยู่ในลำดับสุดท้าย

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองพบว่าผลกระทบของความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังตารางที่ 4

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ของตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

Model	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.172	0.179		0.961	0.337
1. ด้านลักษณะงาน	0.109	0.044	0.096	2.486	0.013*
2. ด้านรายได้	0.169	0.033	0.206	5.159	0.000**
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.195	0.036	0.231	5.368	0.000**
4. ด้านการบังคับบัญชา	0.209	0.045	0.184	4.661	0.000**
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.248	0.033	0.302	7.514	0.000**
	R	R²	Adjusted R²	SE (est.)	F
	0.781	0.610	0.606	0.281	122.883

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาค่า $F = 122.883$ และ Sig. เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีดังตารางที่ 5

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ของตัวแปรความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Model	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.392	0.165		8.424	0.000
1. ด้านลักษณะงาน	0.123	0.041	0.139	3.034	0.003*
2. ด้านรายได้	0.003	0.030	0.004	0.087	0.931
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.004	0.034	0.006	0.112	0.911
4. ด้านการบังคับบัญชา	0.258	0.042	0.290	6.201	0.000**
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.252	0.031	0.392	8.252	0.000**
	R	R²	Adjusted R²	SE (est.)	F
	0.675	0.455	0.448	0.260	65.441

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาค่า $F = 65.441$ และ Sig. เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังตารางที่ 6

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

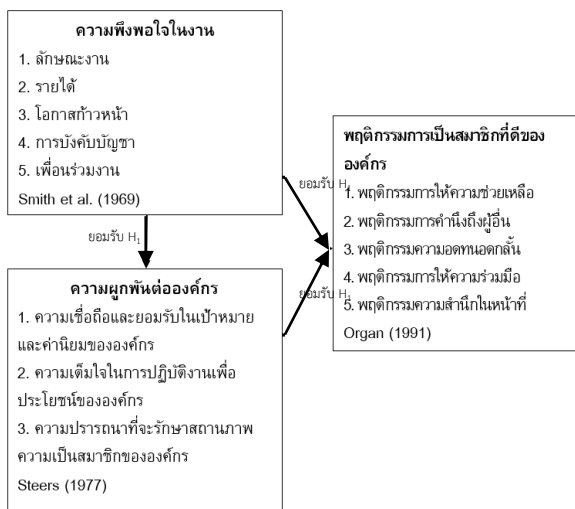
ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Model	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.798	0.118		15.219	0.000
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.090	0.037	0.132	2.458	0.014*
2. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.274	0.037	0.358	7.479	0.000**
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.193	0.033	0.311	5.873	0.000**
	R	R²	Adjusted R²	SE (est.)	F
	0.702	0.493	0.489	0.250	127.616

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาค่า $F = 127.616$ และ Sig. เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) อธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน



ภาพที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง เช่นกัน เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่า ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองนั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานบริษัทจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จะต้องเกิดความพึงพอใจในงานของตนเองก่อน ซึ่งความพึงพอใจของพนักงานอาจเกิดขึ้นได้จากลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เหมาะสม การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อันจะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hejazi et al. (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1983: 425-450) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน ในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สีกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. จากการศึกษาความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี สามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องด้วยหากพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรได้ ดังนั้น ทางบริษัทควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ซึ่งอาจจะทำได้โดยการทำให้พนักงานรู้สึกถึงความพึงพอใจในงานของตนเองก่อน อาทิ การมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานได้ใช้ทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ลักษณะงานมีความท้าทาย และมีการพัฒนาทักษะอยู่ตลอดเวลา หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้นำเสนอความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ MaftuhatulFazriyahet al. (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ HassanrezaZeinabadia (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ของบุคลากรครูผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานได้ เนื่องจากพนักงานจะต้องมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายของบริษัท เชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร มีความพร้อมและเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ของบริษัท พนักงานจะต้องมีความสุขในการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งการได้รับขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ดีที่จะสามารถทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Arif Partono

Prasetio et al. (2015) การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับ Tomy Fitrio et al. (2019) การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของผู้บรรยายที่วิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ Indragiri Rengat ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. จากผลการวิจัยความพึงพอใจในงานพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านรายได้ และด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ตามลำดับ ดังนั้น ทางบริษัทควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น ทางบริษัทอาจมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างพนักงานภายใน เพื่อให้พนักงานได้เกิดความผูกพันต่อกัน

2. จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อถือนและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ตามลำดับ ดังนั้น ทางบริษัทควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ การชมเชย การให้ของรางวัลสำหรับผลงานดีเด่น การให้ค่าตอบแทนที่มีความคุ้มค่ากับปริมาณงาน

3. จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ดังนั้น การที่จะทำให้พนักงานเกิด

การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้นั้น ทางบริษัทจะต้องคำนึงถึง ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะสามารถทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุขและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมโรงงานอุตสาหกรรม.(2565). ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่ .จาก <http://userdb.diw.go.th/factoryPublic/tumbol.asp>
- [2] กระทรวงอุตสาหกรรม.(2554). ประกาศกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง การระบุชื่อ ประเภท ชนิด หรือขนาดบรรจุของสารเคมีหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นสารระเหย พ.ศ.2554. จาก <https://mnfda.fda.moph.go.th/narcotic/?p=3597>
- [3] นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. (2563). จาก <https://www.whaindustrialestate.com/th/about-us/why-wha>.
- [4] สรสุดา แก่นจันทร์ (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2563). จาก <https://www.eeco.or.th/industry/อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต>
- [6] สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2562). จาก <https://indexes.oie.go.th/>
- [7] สударัตน์ ครุฑสีก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- [8] Arif Prasetyo & Syahrizal Siregar & Luturlean, Bachruddin. (2015). The effects of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19, 99-108.
- [9] Clegg, S. R., C. Hardy., and W. R. Nord. (1996). *Handbook of Organization Studies*. 1st ed. London : SAGE.
- [10] Fitrio, Tomy&Apriansyah, Roky &Utami, Sabrina &Yaspita, Hasanah. (2019). The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Research and Management*. 7.
- [11] HassanrezaZeinabadia. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5 . doi: 10.1016/j.sbspro.2010.07.225
- [12] Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- [13] Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*. Second edition. Thompson Gale, Detroit, p. 446
- [14] Kasemsap, K. (2012). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Passenger Car Plant Employees in Thailand. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12, 129-160.
- [15] Maftuhatul, Fazriyah & Hartono, Edy & Handayani, Rini. (2019). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 306 201.



- [16] Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- [17] Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.