

Factors of Perception of Organizational Support and Organizational Commitment Affecting Organizational Citizenship Behavior of Petrochemical Employees in Map Ta Phut Industrial Estate

Pakorn Insawan^{1*} and Thitima Chaiyakul²

¹ Master Student, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Thailand

² Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Pakorn.ins@ku.th

ABSTRACT

This research articles aims to study (1) the factors of perception of organizational support that affect the organizational citizenship behavior, (2) the factors of organizational commitment that affect the organizational citizenship behavior Additional, (3) factors of perception of organizational support that affect the organizational commitment of employees in the petrochemical industry, Map Ta Phut Industrial Estate, Rayong Province. This research is quantitative in nature, using a questionnaire to collect data from a sample of 348 employees, selected through simple random sampling. The statistical methods used for data analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the study indicate that: 1) Perception of organizational support factors that positively affect organizational citizenship behavior include job performance, job knowledge and career advancement, and emotional aspects. 2) All aspects of organizational commitment factors have a positive impact on organizational citizenship behavior. 3) Perception of organizational support factors that positively influence organizational commitment include job knowledge and career advancement, job performance, emotional aspects, and compensation and benefits. These findings highlight the importance of enhancing the perception of organizational support and organizational commitment to improve the organizational citizenship behavior of employees in the petrochemical industry at the Map Ta Phut Industrial Estate, Rayong Province.

Keywords: Perception Organizational Support, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ปกรณ์ อินสวรรค์^{1*} และ จูติมา ไชยะกุล²

¹ นิสิตปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: pakorn.ins@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และ (3) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 348 คน ซึ่งมาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า และ ด้านจิตอาารมณ์ 2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาารมณ์ และ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

© 2025 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ สร้างรายได้ทั่วโลกมากกว่า 3,347 พันล้านยูโร ในปี 2018 การเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า ตลาดในประเทศจีนและภูมิภาคเอเชียมีการเจริญเติบโตสูงมากเมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ (อภิญา ขนุนทอง, 2563) ซึ่งการมีอยู่ของผลิตภัณฑ์โดยทั่วไปจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักคือผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ทำให้อุตสาหกรรมปิโตรเคมีครอบคลุมสถานที่ที่สำคัญในอุตสาหกรรมระดับโลก โดยแนวโน้มต่าง ๆ ทั่วโลกจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมปิโตรเคมียังคงเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ จากการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์และการขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีใหม่ รวมถึงการพัฒนาทางด้านดิจิทัล เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกระแสความต้องการด้านการปกป้องสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรอีกด้วย เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาด อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกำลังเปลี่ยนไปจากรูปแบบธุรกิจดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและขยายตัวของความต้องการผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมี ไปเป็นรูปแบบธุรกิจใหม่ที่เน้นเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับอุตสาหกรรม ดังนั้น ผู้ผลิตเคมีภัณฑ์จึงมีบทบาทสำคัญ ในการจัดหาผลิตภัณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความเป็นอยู่ที่ยั่งยืนของเศรษฐกิจโลก

สำหรับประเทศไทย อุตสาหกรรมปิโตรเคมีถือเป็นอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ โดยการพัฒนาด้านเคมีก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา เช่น การคิดค้นยารักษาโรค การผลิตน้ำดื่มที่สะอาด พลังงานหมุนเวียน ผลผลิตทางการเกษตร ภาคก่อสร้างและขนส่ง เป็นต้น ถือเป็นต้นน้ำของหลายอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ดังนั้นอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจึงมีความสำคัญกับเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีมูลค่าการส่งออกเคมีภัณฑ์ ในปี 2562 มีมูลค่ากว่า 1 แสน 2 พันล้านบาท ซึ่งสูงเป็นลำดับที่ 7 ของมูลค่าการส่งออกทั้งประเทศ และมีการนำเข้าเคมีภัณฑ์เพื่อนำมาใช้ผลิตเป็นผลิตภัณฑ์สำหรับอุปโภค - บริโภค ในประเทศคิดเป็นมูลค่ากว่า 4 แสน 8 หมื่นล้านบาท โดยเป็นลำดับที่ 4 ของสินค้าที่มีการนำเข้าของไทย (มติชน, 2563)

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทย ส่งผลต่อการว่างงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างตลาดแรงงาน เกิดอาชีพและความต้องการแรงงานใหม่ การเปลี่ยนผ่านไปสู่โลกหลังโควิด-19 จะก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) หลากหลายรูปแบบ เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะพฤติกรรมการใช้งานออนไลน์ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (สำนักศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2563)

โดยบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ค่าใช้จ่าย และเกิดความเสียหายต่อ องค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมลาจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญ สำหรับการพัฒนาองค์กร เพราะพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กรด้วย (Organ, 1994) จากการศึกษาวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งพบว่ามีการวิจัยที่ทำการศึกษาด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยในด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การรับรู้ของพนักงานที่เชื่อว่าองค์กรได้เล็งเห็นคุณค่าและความห่วงใยในความ เป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เมื่อพนักงานที่ความรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะมีแนวโน้มที่จะมุ่งมั่นกับการทำงาน มีความเครียดและความตั้งใจในการเปลี่ยนงานน้อยลง และมีความพึงพอใจในงานและมีพฤติกรรม การเป็นพนักงานขององค์กรที่ดี (Eisenberger et al., 1986) และในด้านของความผูกพันต่อองค์กร ก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร ซึ่งเมื่อพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วพนักงานก็จะเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Porter, 1974) จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบเชิงปริมาณแบบสำรวจ (Quantitative Survey Research) โดยมีการดำเนินวิจัย ดังนี้

1. ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด โดยเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) โดยแบ่งวิธีการรวบรวมข้อมูลออกเป็น แบบสอบถามตามกรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทจำกัด (มหาชน) กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เพื่อใช้เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมาย โดยในการศึกษาครั้งนี้ จะเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 9 บริษัท (ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม สืบค้นเดือน พฤษภาคม 2566) โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,908 คน

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบขนาดของประชากร โดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำมากำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน ± 5 และใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) อ้างอิงจาก อนันต์ เกลี้ยงแก้ว, 2564 ดังนี้

คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน ± 5 อ้างอิงจาก อนันต์ เกลี้ยงแก้ว, 2564 จากประชากรทั้งหมด 1,908 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5% (0.05)

$$n = \frac{1,908}{1 + 1,908 (0.05)^2}$$

$$n = 330.67$$

$$n \approx 331$$

ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างจำนวนขั้นต่ำที่สุดที่ต้องการคือ จำนวน 331 คน เพื่อความครบถ้วนและเพื่อป้องกันความผิดพลาดและคลาดเคลื่อน ผู้ศึกษาจึงทำการปรับจำนวนตัวอย่างดังกล่าวเพื่อใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้น 5% เป็นจำนวนทั้งสิ้น 348 คน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทจำกัด (มหาชน) กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เนื่องจากเป็นที่นิยมและเพื่อให้ประชากรมีโอกาสในการเลือกเท่า ๆ กัน โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 348 คน

2. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และทำการแจกแจงความถี่ และใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาแยกหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปร และดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

3.1.1 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.1.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านจิตอาารมณ์ 5) ด้านการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.1.3 เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

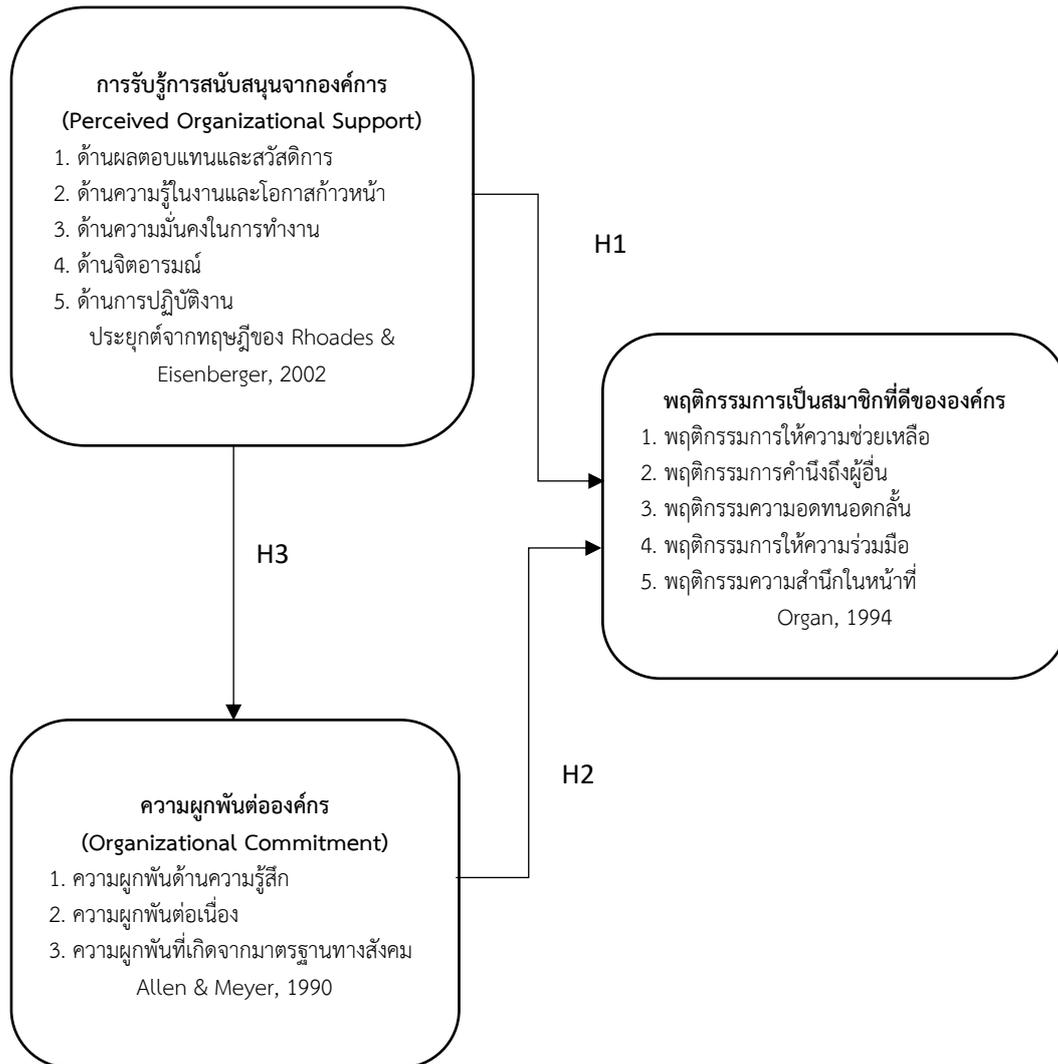
3.1.4 เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง (Inferential statistics)

3.2.1 การวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

3.2.2 สถิติที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้ในการศึกษาสมมติฐานปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัว กับตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 ก็ต่อเมื่อค่า p-value ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
(Constant)	1.464	.156		9.357	.000*		
ด้านการปฏิบัติงาน	.296	.037	.362	8.052	.000*	.856	1.169
ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	.219	.038	.272	5.798	.000*	.786	1.273
ด้านจิตอาารมณ์	.141	.032	.207	4.369	.000*	.768	1.302
SE _{est} = 0.35; Durbin-Watson = 1.711							
R = 0.637; R ² = 0.406; Adj R ² =0.401; F = 78.436; DF = 3; sig = 0.000							

ผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน Beta = 0.362 ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า Beta = 0.272 และ ด้านจิตอาารมณ์ Beta = 0.207 มีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีค่า R² = 0.406 หมายความว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถึงร้อยละ 40.6

2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 ก็ต่อเมื่อค่า p-value ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของความผูกพันต่อองค์กร ที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ความผูกพันต่อองค์กร							
(Constant)	1.602	.119		13.505	.000*		
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก	.132	.030	.207	4.349	.000*	.628	1.593
2. ความผูกพันต่อเนื่อง	.258	.037	.352	6.996	.000*	.559	1.788
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	.211	.037	.284	5.652	.000*	.563	1.777
SE _{est} = 0.32; Durbin-Watson = 1.817							
R = 0.716; R ² = 0.513; Adj R ² =0.509; F = 120.765; DF = 3; sig = 0.000							

ผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื่อง Beta = 0.352 ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม Beta = 0.284 และ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก Beta = 0.207 มีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมี

ค่า $R^2 = 0.513$ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ถึงร้อยละ 51.3

3. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า p-value ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ							
(Constant)	.593	.180		3.298	.001*		
ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	.322	.044	.331	7.311	.000*	.753	1.328
ด้านการปฏิบัติงาน	.258	.049	.262	5.277	.000*	.624	1.602
ด้านจิตอาารมณ์	.175	.037	.215	4.784	.000*	.768	1.302
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.103	.042	.121	2.441	.015*	.628	1.593

SE_{est} = 0.40; Durbin-Watson = 1.860

R = 0.686; R² = 0.470; Adj R² = 0.464; F = 76.103; DF = 4; sig = 0.000

ผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจึงสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า Beta = 0.331 ด้านการปฏิบัติงาน Beta = 0.262 ด้านจิตอาารมณ์ Beta = 0.215 และ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ Beta = 0.121 ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีค่า R² = 0.470 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การถึงร้อยละ 47.0

อภิปรายผล

ผลการศึกษา สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด โดยผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า และ ด้านจิตอาารมณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เพชรี และกล้าหาญ ญ น่าน (2562) ได้ทำการศึกษารื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า และด้านจิตอาารมณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อีกทั้งผลการศึกษาของผู้วิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การของ Rhoades & Eisenberger (2002) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ

ทำงาน และการมีชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร โดยการกระทำต่าง ๆ ที่ถูกกระทำโดยตัวแทนขององค์กร จะถูกมองว่าเป็นความตั้งใจขององค์กรมากกว่าเป็นการกระทำของตัวแทน

ผลการศึกษา สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้อ ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา สุขก้อน และ ระเบียบพันธ์ (2562) ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรฝ่ายขายบริษัทประกันชีวิตในเขตจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้ผลการศึกษาของผู้วิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen & Meyer (1990) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Organ (1994) ที่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือการแสดงออกด้วยความสมัครใจ ซึ่งอาจเกิดจากความผูกพันที่มีต่อองค์กร ความซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่ม ความพยายามในการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมและเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

ผลการศึกษา สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด โดยผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาารมณ์ และ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชนา พองอนันตรัตน์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ซึ่งมีผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาารมณ์ และ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อ ทั้งนี้ผลการศึกษาของผู้วิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของ Eisenberger (1986) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร หากพนักงานรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็จะประเมินองค์กรในทางบวก มีความผูกพันในการทำงานให้กับองค์กร เป็นการแลกเปลี่ยน

จากผลการวิจัยปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า มีปัจจัยที่องค์กรกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีควรให้ความสำคัญทั้งหมด 2 ข้อดังนี้ 1) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านจิตอาารมณ์ รวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้กับพนักงานตามที่ต้องการได้ 2) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานในทุกด้าน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมที่ดีของพนักงานตามที่ต้องการปรารถนา ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กรได้

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ในหลายมิติที่สามารถนำไปปรับใช้ในภาคอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันได้ดังนี้

1. การผสมผสานปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันในที่ทำงาน โดยจากผลงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์กรในหลากหลายด้าน เช่น การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพ รวมถึง

การดูแลด้านจิตอารมณ์ มีบทบาทสำคัญในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร โดยการสนับสนุนเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กรในเชิงรุก

2. บทบาทของการสนับสนุนในการสร้างความผูกพันต่อเนื่อง ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการให้รางวัลที่เหมาะสม มีผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันต่อเนื่องของพนักงานต่อองค์กร (Continuance Commitment) ความผูกพันประเภทนี้ช่วยลดโอกาสการลาออก และกระตุ้นให้พนักงานยังคงตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรในระยะยาว

3. การพัฒนาพฤติกรรมเชิงบวกในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง จากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม ที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมของพนักงาน โดยพบว่าองค์กรที่สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม เช่น การให้การสนับสนุนพนักงานในช่วงเวลาที่ท้าทาย จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

ทั้งนี้การรวมตัวของปัจจัยการสนับสนุนและความผูกพันที่ถูกวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้ จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาโมเดลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบโจทย์ลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เช่น การรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่พนักงานรู้สึกมั่นคงและได้รับการสนับสนุน ดังนั้นองค์ความรู้เหล่านี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคอุตสาหกรรมและองค์กรที่ต้องการสร้างความยั่งยืนและเพิ่มประสิทธิภาพในทุกระดับของการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 348 ราย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีการรับรู้การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.362$) ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.352$) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีการรับรู้การสนับสนุนด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.331$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นข้อมูลไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการบริหารจัดการด้านบุคลากร ในการกำหนดและพัฒนานโยบายขององค์กร ดังนี้

1.1. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ดังนั้น เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนพนักงานในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ด้านจิตอารมณ์ ทางองค์กรควรมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสนับสนุนทางด้านจิตใจและอารมณ์ของพนักงาน เช่น การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชย การเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน รวมถึงการดูแลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ด้านการปฏิบัติงาน

ทางองค์กรควรจัดหาทรัพยากร เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ทางองค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมถึงการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนสำหรับพนักงาน การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยสร้างความรู้สึกรักผูกพันและการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

1.2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และด้านความผูกพันด้านความรู้สึก มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังนี้ ด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ทางองค์กรควรพิจารณาถึงผลประโยชน์และต้นทุนที่พนักงานจะได้รับหากออกจากองค์กร โดยควรมีนโยบายการจ้างงานและสวัสดิการที่ดึงดูดพนักงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป เช่น โครงการสะสมเงินบำนาญ สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ เป็นต้น ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ทางองค์กรควรสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจน โดยปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ทางองค์กรควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกันเอง และระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงการสนับสนุนและยกย่องชมเชยพนักงานอย่างเหมาะสม

1.3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนพนักงานในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ทางองค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานของพนักงาน รวมถึงการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนสำหรับพนักงาน ด้านการปฏิบัติงาน ทางองค์กรควรจัดหาทรัพยากร เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ ทางองค์กรควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกันเอง และระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร รวมถึงการให้การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์แก่พนักงาน เช่น การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชย การเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ทางองค์กรควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างหลักประกันด้านรายได้และการมีงานทำในระยะยาว การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยสร้างการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมากขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น และเพื่อนำไปเป็นข้อมูลวิจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

2.1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรอย่างครอบคลุมมากขึ้น เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรก็มีความสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดบรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติร่วมกันในองค์กร เป็นต้น

2.2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ นอกเหนือจากกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีเพียงอย่างเดียว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มธุรกิจบริการ กลุ่มหน่วยงานราชการ เป็นต้น เนื่องจากแต่ละกลุ่มอาจมีปัจจัยและบริบทที่แตกต่างกัน การได้ข้อมูลจากหลายกลุ่มจะทำให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างและนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมมากขึ้น

2.3. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงปริมาณด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานและผู้บริหารขององค์กร หรือการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ทัศนคติ และมุมมองที่แท้จริงของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้อย่างรอบด้านและลึกซึ้งยิ่งขึ้น รวมถึงได้รับข้อมูลเชิงคุณภาพที่อาจไม่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

- มดิชน. (2563). *กลุ่มอุตสาหกรรมเคมี สารเคมีที่เป็นประโยชน์และโทษ ต้องรู้จักเลือกใช้อย่างถูกต้องจะช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยได้ยั่งยืน*. สืบค้นจาก https://www.technologychaoban.com/bullet-news-today/article_157828.
- วิชชุดา สุขก้อน และ ระเบิด พันภัย. (2562). ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรฝ่ายขายบริษัทประกันชีวิตในเขตจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัย*, 13(1), 191-200.
- สมพงษ์ เพชร และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2562) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(2), 82-99.
- สำนักศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2563). *ผลกระทบของ COVID-19 ต่อการส่งเสริมการมีงานทำ* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชนา ฟองอนันตรัตน์. (2560). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจ สันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล*. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อภิญา ขุนทอง. (2563). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2563-2565:อุตสาหกรรมปิโตรเคมี (วิจัยกรุงศรี)*. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industryoutlook/petrochemicals/petrochemicals/io-io-petrochemicals-20>.
- 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.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Organ, D. W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of management*, 20(2), 465-478.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.