

อิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถ ของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SELF-EFFICACY ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN A WIRE AND CABLE MANUFACTURING COMPANY

พีรดา พุฒากรณ์^{1*}, และสายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล¹
Peerada Puetthakorn¹ and Saitib Lautongmeesakun¹

Received : 20-10-2025

Revised : 09-01-2026

Accepted : 15-01-2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร ระดับการรับรู้ความสามารถของพนักงาน และระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง และ 2) ศึกษาอิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง จำนวน 3 สาขา ได้แก่ สาขากรุงเทพมหานคร สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และสาขานิคมพัฒนา จังหวัดระยอง รวมทั้งสิ้น 598 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิสัดส่วนร่วมกับการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกภายในแต่ละสาขา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของพนักงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .934 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .419 ถึง .782 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของพนักงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .891 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .374 ถึง .753 และแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .910 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .378 ถึง .773 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter)

¹ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

* Corresponding Author's E-mail: peerada.pue@ku.th

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งมีการสนับสนุนจากองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ($SD = .27$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ($SD = .47$), 3.61 ($SD = .37$) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านรางวัลและเงื่อนไขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ($SD = .38$) มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ($SD = .41$) และ 3.79 ($SD = .35$) ตามลำดับ 2) การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่ร้อยละ 42.5 ($R^2_{Adjusted} = .425$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่ร้อยละ 46.3 ($R^2_{Adjusted} = .463$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การสนับสนุนจากองค์การ / การรับรู้ความสามารถของตนเอง /

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ / โรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิล

ABSTRACT

The aims of this study were: 1) to study the level of organizational support, self-efficacy, and organizational citizenship behavior of employees in a wire and cable manufacturing company, and (2) to study the influence of organizational support and self-efficacy on organizational citizenship behavior of employees in a wire and cable manufacturing company. The population consisted of 598 permanent employees across three branches: Bangkok, Bang Phli (Samut Prakan), and Nihom Phatthana (Rayong). A sample of 120 participants was obtained through proportional stratified random sampling combined with convenience sampling within each branch. The research instrument was a questionnaire, which was validated for content validity and reliability using cronbach's alpha coefficient. The questionnaire comprised four parts: personal information, perceived organizational support, employee self-efficacy, and organizational citizenship behavior. The reliability for the organizational support scale was .934 with discrimination power ranging from .419 to .782. The self-efficacy scale showed a reliability of .891 and discrimination power between .374 and .753. Lastly, the organizational citizenship behavior scale had a reliability of .910 and discrimination power between .378 and .773. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis using the Enter method.

The research findings revealed that: 1) the employees in a wire and cable manufacturing company had an overall high level of organizational support, with an

average score of 3.71 ($SD = 0.27$). Considering specific dimensions, support in terms of fairness and supervisor support were also rated high, with means of 4.20 ($SD = 0.47$) and 3.61 ($SD = 0.37$), respectively. In contrast, support regarding rewards and job conditions were rated at a moderate level (Mean = 3.32, $SD = 0.38$). Employees' self-efficacy and organizational citizenship behavior were both perceived at high levels, with means of 3.85 ($SD = 0.41$) and 3.79 ($SD = 0.35$), respectively. 2) Organizational support and self-efficacy together significantly influenced employees' organizational citizenship behavior, explaining 42.5% of the variance ($R^2_{Adjusted} = 0.425$) at the .05 level of statistical significance. Specifically, fairness, supervisor support, and self-efficacy significantly predicted organizational citizenship behavior, jointly accounting for 46.3% of the variance ($R^2_{Adjusted} = 0.463$) at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Organizational Support / Self-Efficacy / Organizational Citizenship Behavior / Wire and Cable Manufacturing Company

บทนำ

เศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่สามของปี 2566 ขยายตัวร้อยละ 1.5 เมื่อเทียบกับการขยายตัวร้อยละ 1.8 ในไตรมาสที่สองของปีเดียวกัน โดยอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิลสำหรับงานไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 22.3 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการฟื้นตัวของภาคอุตสาหกรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งนี้ ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมของธุรกิจสายไฟฟ้าและสายเคเบิลในช่วง 4 เดือนแรกของปี 2566 ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.3 เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน โดยได้รับแรงสนับสนุนจากการลงทุนภาครัฐในโครงการโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และการลงทุนภาคเอกชนในภาคพลังงานและการก่อสร้างที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง (ธรีทнал ศรีทองเติม, 2566)

การเติบโตของอุตสาหกรรมดังกล่าวส่งผลให้การแข่งขันทางธุรกิจมีความเข้มข้นมากขึ้น โรงงานผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิลหลายแห่งจึงมีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจ อย่างไรก็ตาม การขยายตัวของอุตสาหกรรมและการแข่งขันที่รุนแรง อาจก่อให้เกิดแรงกดดันต่อพนักงาน ทั้งในด้านปริมาณงาน ข้อจำกัดด้านเวลา และความรับผิดชอบด้านความปลอดภัย ส่งผลให้พนักงานบางส่วนมุ่งปฏิบัติงานเฉพาะตามหน้าที่ที่กำหนดไว้เท่านั้น ขณะที่พฤติกรรมการทำงานเชิงสมัครใจ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การร่วมมือแก้ไขปัญหาหน้างาน หรือการปฏิบัติตามมาตรฐานโดยไม่ต้องมีการกำกับดูแล อาจลดลง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของกระบวนการผลิต ทั้งนี้พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงานที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ หรือที่เรียกว่า “พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” (Organ, 1990; Dubrin, 2004) พฤติกรรม

ดังกล่าวมีส่วนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพิ่มคุณภาพของผลผลิต และสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร (Podsakoff et al., 2000; ชูชัย สมितिไกร, 2567) ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (ขวัญฤทัย ม่วงกลิ้ง และอริสา สำรอง, 2560; สกฤษฎ์ ช่องประเสริฐ, 2559) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Prasetyo, Sofiah & Farhanindya, 2022) ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ซึ่งนำไปสู่การแสดงออกถึงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน งานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวส่วนใหญ่มุ่งเน้นบริบทของภาคบริการ สถาบันการศึกษา หรือองค์การภาครัฐ ขณะที่การศึกษาในบริบทโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสายไฟและสายเคเบิลซึ่งมีลักษณะงานและโครงสร้างการทำงานเฉพาะด้าน ยังมีหลักฐานเชิงประจักษ์ค่อนข้างจำกัด ในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยเน้นการศึกษากลุ่มพนักงานในสายการผลิตของโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิล เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สะท้อนบริบทการทำงานของภาคการผลิตมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง โดยปัจจัยทั้งสองมีความสำคัญเป็นพิเศษในบริบทโรงงานผลิตซึ่งมีลักษณะงานที่ซับซ้อน ต้องปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยสูง ข้อจำกัดด้านเวลา และการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ การรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวคิดของ Bandura (1986) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหา และการควบคุมความผิดพลาดภายใต้แรงกดดันของกระบวนการผลิต ขณะเดียวกัน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคง ความเป็นธรรม และคุณค่าในตนเองของพนักงาน เมื่อปัจจัยทั้งสองทำงานควบคู่กัน อาจเอื้อต่อการแสดงออกของพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการดำเนินงานของโรงงานผลิต ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

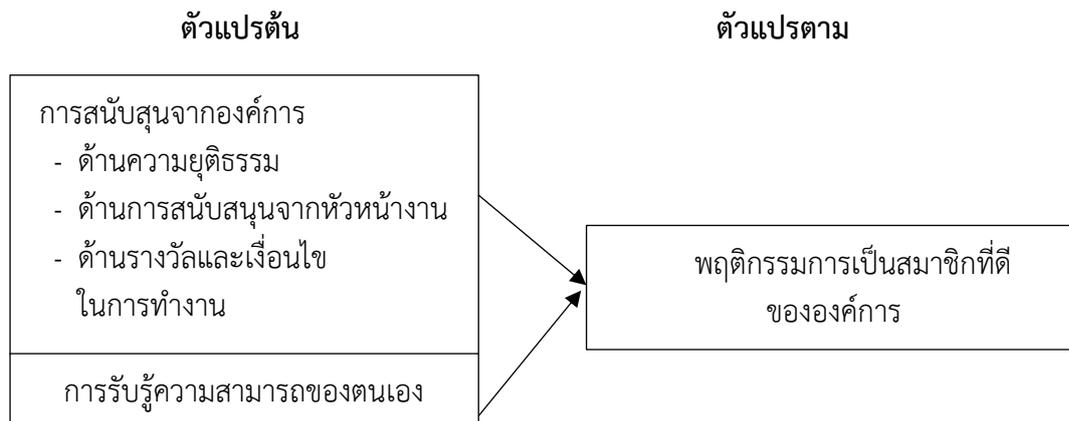
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร ระดับการรับรู้ความสามารถของพนักงาน และระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานประเภทสัญญาจ้างประจำของโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง ที่ผ่านการทดลองงานและได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณตามแนวคิดของ Cohen (1977) โดยใช้โปรแกรม G*Power version 3.1.9.4 สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 อำนาจการทดสอบ (Power) เท่ากับ .95 และขนาดอิทธิพล (Effect size) กำหนดไว้ที่ $f^2 = 0.15$ ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลระดับปานกลางตามเกณฑ์ของ Cohen (1988) ทั้งนี้ เพื่อคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2563) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 107 คน ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน ซึ่งเพิ่มขึ้น 10-20% จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย เพื่อป้องกันการสูญหายหรือข้อมูลไม่สมบูรณ์ (สุธีร์ นวกุล, 2553) การสุ่มตัวอย่างใช้แบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งพนักงานตามสาขาการปฏิบัติงาน ได้แก่ สาขากรุงเทพมหานคร สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และสาขานิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ภายในแต่ละสาขาใช้การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละสาขาในการแจกและรวบรวมแบบสอบถามจนได้จำนวนครบ 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีลักษณะคำถามแบบตรวจรายการ (Check List)
2. แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 24 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนรวมสูง หมายถึง มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ หมายถึง มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำ
3. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Bandura (1997) โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่มั่นใจว่าทำได้ (5 คะแนน) จนถึงมั่นใจว่าทำไม่ได้ (1 คะแนน) เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 10 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนรวมสูง หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง ขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ หมายถึง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ
4. แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Organ & Bateman (1991) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ปฏิบัติเป็นประจำ (5 คะแนน) จนถึงไม่เคยปฏิบัติเลย (1 คะแนน) เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 20 ข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนรวมสูง หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับสูง ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำ หมายถึง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับต่ำ

แนวทางการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยนำเสนอข้อคำถามต่อผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการทดสอบทางจิตวิทยา จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษา พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.50 (ประสพชัย พสุนนท์, 2558) จากนั้นได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนทดลองใช้ (Try-out) ขึ้นต่อไป
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานในโรงงานแห่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาคำนวณค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ทั้งนี้ ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.30 ถูกตัดออก (DeVellis, 2017; Tabachnick & Fidell, 2007 อ้างใน มณีรัตน์ พัฒนสมบัติสุข, 2564) นอกจากนี้ ยังประเมินค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.77-0.93 ซึ่งอยู่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.70 (Devellis, 2017) แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ผลการทดสอบโดยละเอียดปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนข้อคำถาม อำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| แบบสอบถาม | จำนวน (ข้อ) | อำนาจจำแนก | ความเชื่อมั่น |
|--------------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| การสนับสนุนจากองค์กร | 24 | .41 ถึง .78 | .93 |
| ด้านความยุติธรรม | 5 | .43 ถึง .64 | .77 |
| ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน | 8 | .47 ถึง .68 | .84 |
| ด้านรางวัลและสภาพการปฏิบัติงาน | 11 | .53 ถึง .75 | .90 |
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | 10 | .37 ถึง .75 | .89 |
| พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | 20 | .37 ถึง .77 | .91 |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อติดต่อขอเก็บข้อมูลจากกรรมการบริษัทและผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง หลังได้รับอนุญาตจากทางโรงงาน ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลในแต่ละสาขา ได้แก่ สาขากรุงเทพมหานคร สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และสาขานิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในการแจกแบบสอบถามและติดตามการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเข้าร่วมประชุมทุกวันจันทร์ เพื่อติดตามความคืบหน้า การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาประมาณ 2 เดือน ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 120 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. วิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยมาก

3. ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรสูงเกิน 0.80

4. ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Method) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง จำนวน 120 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 และเป็นเพศชาย 59 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 เมื่อพิจารณาอายุ พบว่า ช่วงอายุของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ตามด้วยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 51 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และเมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาคือระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ตามด้วยระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแปร พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งมีระดับของการสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ($SD = 0.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรมและด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ($SD = 0.47$) และ 3.61 ($SD = 0.37$) ตามลำดับ ส่วนด้านรางวัลและเงื่อนไขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ($SD = 0.38$) ในส่วนของการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งมีระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ($SD = 0.41$) นอกจากนี้ในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ($SD = 0.35$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Method) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) ซึ่งอาจเกิดขึ้นเมื่อมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสูงเกินไป โดยอ้างอิงเกณฑ์การพิจารณาว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรเกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555) หากค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เกินระดับดังกล่าว จะไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่าผลของตัวแปรตามเกิดจากตัวแปรใด โดยตรง เนื่องจากตัวแปรอิสระมีความใกล้เคียงกันมากเกินไป ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านรางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน รวมถึงตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการตรวจสอบพบว่าไม่มีคู่ตัวแปรอิสระใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน .80 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .09-.55 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับต่ำถึงปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไป

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง

| ตัวแปร | b | SE b | Beta | t | p |
|---|-------|------|------|--------|------|
| การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม | .140 | .092 | .110 | 1.512 | .133 |
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | .533 | .063 | .619 | 8.527* | .000 |
| ค่าคงที่ | 1.222 | .358 | | 3.416* | .001 |
| R = .660, R ² = .435, R ² _{Adjusted} = .425, F Overall = 45.057, p = .000* | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่งพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 42.5 (R²_{Adjusted} = .425) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .660 (R = .660) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง เมื่อทดสอบตัวแปรอิสระรายด้าน

| ตัวแปร | b | SE b | Beta | t | p |
|---|-------|------|-------|---------|------|
| การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม | 1.39 | .052 | .186 | 2.656* | .009 |
| การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน | 1.77 | .079 | .187 | 2.249* | .026 |
| การสนับสนุนจากองค์กรด้านรางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน | -.144 | .066 | -.156 | -2.164* | .033 |
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | .453 | .071 | .526 | 6.405* | .000 |
| ค่าคงที่ | 1.307 | .347 | | 3.766* | .000 |
| R = .694, R ² = .481, R ² _{Adjusted} = .463, F Overall = 26.697, p = .000* | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง พบว่าการสนับสนุนจากองค์การรายด้านคือด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 46.3 ($R^2_{adj} = .463$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเท่ากับ .694 ($R = .694$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่พนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองมีสมรรถนะในการทำงาน เชื่อว่าตนเองมีทักษะที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ และมีความสามารถพอที่จะจัดการสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986) ที่อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด และแรงจูงใจ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถสูงจะกล้าเผชิญความท้าทาย มีความมุ่งมั่น และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทั้งนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Syah & Safrida, 2024; Chen & Kao, 2011; กาญจนานันท์, 2564) ที่ระบุว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้การส่งเสริมความสามารถของตนเองยังสอดคล้องกับหลัก สัมมาทิฎฐิ ของพระพุทธศาสนา ซึ่งช่วยให้การคิด พุติ และกระทำถูกต้อง เหมาะสม และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2553)

การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าพนักงานรับรู้ว่าการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือ การส่งเสริมให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการช่วยจัดการกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดภายในองค์การ การรับรู้เชิงบวกดังกล่าวอาจเกิดจากการที่องค์การมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่เป็นธรรม เช่น การจัดสรรผลตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและเงินเฟ้อ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ KPIs และ OKRs ที่โปร่งใสและเป็นธรรม ตลอดจนการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ เพื่อเสริมศักยภาพของพนักงาน นอกจากนี้องค์การยังเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ลดความเครียด และจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์ทำงานที่เพียงพอ มุมพักผ่อน และโรงอาหารที่ได้มาตรฐาน ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความรู้สึกว่าตนได้รับการให้คุณค่าจากองค์การผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) และงานวิจัยของ Nisar et al., (2014) ที่ระบุว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ และความภักดีของพนักงานต่อองค์การ ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สะท้อนว่าพนักงานรับรู้ถึงความเป็นธรรมในการจัดสรรผลตอบแทน การมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทน และการได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับเกณฑ์และกระบวนการดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ Lavelle, Rupp & Brockner (2007) ที่พบว่า เมื่อพนักงานมีการรับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงาน พนักงานก็จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยนกัน ในส่วนด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น และใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย ม่วงกลิ้ง และอริสา สำรอง (2560) ที่พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่พนักงานคาดหวังกับสิ่งที่องค์กรจัดให้จริง ทั้งในด้านความก้าวหน้าในอาชีพและเงื่อนไขการทำงาน พนักงานอาจรู้สึกว่ารางวัลหรือโอกาสในการพัฒนายังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับความทุ่มเท ส่งผลให้แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดลง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Colquitt et al. (2001) ที่ระบุว่า การรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมในสภาพการทำงานอาจลดทอนแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ที่ชี้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำย่อมลดความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้องค์กรจะมีระบบสนับสนุนในหลายด้าน แต่หากองค์กรประกอบด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงานยังไม่ตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงาน ก็อาจส่งผลในทางลบต่อแรงจูงใจและความเต็มใจในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน องค์กรจึงควรพัฒนาระบบรางวัลความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพการทำงานให้เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันและพร้อมแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยควรดำเนินการทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานตลาดแรงงาน และสร้างระบบการสื่อสารที่โปร่งใสเพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ควรพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมแรงจูงใจ การยอมรับ และความเข้าใจในมิติสุขภาวะของพนักงาน ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและเอื้อต่อความร่วมมือภายในองค์กร อีกทั้งควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาความก้าวหน้า

ในสายอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นคงในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว องค์การยังควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะทั้งกายและใจ เพื่อลดความตึงเครียดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์การอย่างยั่งยืน

2. องค์การควรส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยควรจัดให้มีการเรียนรู้นอกสถานที่ทำงานเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากองค์การอื่น และนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนางานของตนเอง นอกจากนี้ ควรมอบหมายงานที่สอดคล้องกับระดับความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองจากประสบการณ์ตรงในการทำงาน อีกทั้งองค์การควรบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร 4 และอริยมรรคมีองค์ 8 เข้ากับแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความเข้าใจตนเอง มีสติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น และปฏิบัติงานอย่างมีความเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพทั้งด้านสมรรถนะและคุณธรรม อันจะส่งผลต่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งเดียว สำหรับการศึกษาร้อยต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมเทคโนโลยี หรืออุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และเพิ่มความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. เนื่องจากปัจจุบันมีงานวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น การศึกษาร้อยต่อไปจึงควรพิจารณาการศึกษาเชิงทดลอง หรือการพัฒนา (Research & Development: R&D) เพื่อตรวจสอบผลกระทบของการสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างเป็นระบบ

3. การศึกษาร้อยต่อไปมุ่งวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในอนาคตควรพิจารณาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความกรุณา (Compassion) และอัตลักษณ์ทางศีลธรรม (Moral Identity) เป็นต้น

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การศึกษาร้อยต่อไปทำให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองควบคู่กับการพัฒนาระบบการสนับสนุนจากองค์การในด้านความยุติธรรม

ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านรางวัลและเงื่อนไขการทำงาน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ต่างแก้ว, และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2564). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบคุณลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานขายในบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 10(1), 265-285.
- ขวัญฤทัย ม่วงกลิ้ง, และอริสา ส้ารอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคความสุขในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 7(3), 122-132.
- ชูชัย สมितिไกร. (2567). *จิตวิทยาองค์การ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธรัตน์ล ศรีทองเต็ม. (2566). เอกสารวิเคราะห์ธุรกิจสายไฟฟ้าและสายเคเบิล สายงานวิจัยธุรกิจกลุ่มกลยุทธ์และนวัตกรรม [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <https://www.lhbank.co.th/getattachment/6c0209a8-3306-4f38-833f-866f464b1421/economic-analysis-Industry-Outlook-2023-Electric-wired-and-cable>, (2566, 20 ธันวาคม)
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2563). *ขนาดอิทธิพล การวิเคราะห์อำนาจ การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้โปรแกรม G*Power*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18(1), 375-396.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2553). *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม*. สำนักพิมพ์สยาม.
- มณีนีร์ศม์ พัฒนสมบัติสุข. (2564). การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาลและสังคมศาสตร์. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 8(2), 329-343.
- สกฤษฎ์ ช่องประเสริฐ. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สีนก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสที่สามของปี 2566 และแนวโน้มปี 2566-2567. แฉลงข่าวโดยกองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <https://www.nesdc.go.th> (2566, 20 ธันวาคม)
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 15). สามลดา.
- สุธีร์ นวกุล. (2553). *เทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Chen, C. H. V., & Kao, R. H. (2011). A multilevel study on the relationships between work characteristics, self-efficacy, Collective efficacy, and Organizational citizenship behavior: The case of Taiwanese police duty-executing organizations. *The Journal of psychology* 145(4), 361-390.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Devellis, R. F. (2017). *Scole Development: Theory and Applications* (4th ed.). Sage.
- Dubrin, A. J. (2004). *Applying psychology: Individual and organizational effectiveness* (6th ed.). Prentice Hall.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology* 71(3), 500-507.
- Lavelle, J. J., Rupp, D. E., & Brockner, J. (2007). Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of Management*, 33(6), 841-866.
- Nisar, Q. A., Marwa, A., Ahmad, U., & Ahmad, S. (2014). Impact of perceived organizational support on organizational citizenship behavior: Empirical evidence from Pakistan. *International Journal of Research*, 1(5), 231-240.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, 12, 43-72.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior* (4th ed.). Irwin.
- 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.

- Prasetyo, Y., Sofiah, D., & Farhanindya, H. H. (2022). Self-efficacy and organizational citizenship behavior. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(1), 108-115.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Syah, A., & Safrida, S. (2024). The mediating role of organizational citizenship behavior on employee performance: *Locus of control and self-efficacy*. *Qubahan Academic Journal*, 4(1), 101-112.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (4th ed.). Pearson.