

[หน้าแรก](#) [เกี่ยวกับ TCI »](#) [ฐานข้อมูล TCI »](#) [ค่า TJIF](#) [การประเมิน/ออมรม »](#) [งานวิจัยของ TCI »](#) [เกณฑ์คุณภาพวารสาร »](#) [กรอบสนับสนุน](#) [FAQ](#)

ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จัดอยู่ในวารสาร กลุ่มที่	สาขา
1	วารสารการบัญชีและการจัดการ	1906-7933	คณะกรรมการบัญชีและ การจัดการ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	1	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

[Back to top](#)

Copyright © 2005, Thai-Journal Citation Index (TCI) Centre. All rights reserved.

Contact: tci.thai@gmail.com

การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
ของพนักงาน บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี

The Influence of Perceived Human Resources Development Support to
Organizational Citizenship Behavior through Affective Commitment of Employees
of TPI Polene Public Company Limited Saraburi Province

ปริญญา หล่ำเหลา¹ และ วิโรจน์ เจรจาลักษณ์²
Parinya Lomlao¹ and Viroj Jadesadalug²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี จำนวน 371 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสมัยพันธ์ และวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายและแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสายอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แต่มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางมีอิทธิพลทางบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทำให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

¹ นักศึกษาวิชาชีวประดิษฐ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Master Student, Master of Arts , Public and Private Management, Silpakorn University.

² Assistant. Professor. , Faculty of Management Science, Silpakorn University.

Abstract

The objectives of this research were to study the influence of perceived human resources development support to organizational citizenship behavior through affective commitment of employees of TPI Polene Public Company Limited Saraburi Province. The sample group used in this research consists of 371 employees of TPI Polene Public Company Limited Saraburi Province. The tool used for this research is questionnaire. The statistics applied for this research were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and simple linear regression analysis. The findings indicate that the overalls of perceived support on human resources, affective commitment and organizational citizenship behavior are at high level. The results of hypothesis test are that: perceived human resources development support in the aspect of work skill development has positive influence to affective commitment and organizational citizenship behavior. Perceived human resources development support in the aspect of occupation development has positive influence to affective commitment. It, however, has negative influence to organizational citizenship behavior. In the meantime, affective commitment has positive influence to organizational citizenship behavior. Affective commitment is a mediator with positive influence between perceived human resources development support and organizational citizenship behavior. The test shows that affective commitment is partial mediator. Meanwhile, this research can be applied as a guideline for an organization making policy on human resources development. As a result, employees will work happily, create affective commitment and eventually lead to organizational citizenship behavior.

Keywords : Perceived Human Resources Development Support, Organizational Citizenship Behavior, Affective Commitment

1. บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันภายในได้การเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจ ลังค咩 เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม การแข่งขันทางธุรกิจ ไม่ว่าเป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชนถือว่ามีความรุนแรงอย่างมาก ทรัพยากรบุคคลถือว่ามี ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานถือเป็นต้นทุนทางการผลิตอย่างหนึ่ง จากสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรมี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง ทำให้องค์กรพยายามแหน่งตัวให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ เช่นเดียวกับ ศรีโพธิ์ทอง, 2550: 1) การใช้ทรัพยากรบุคคลจึงต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้แข่งขันกับคู่แข่ง ได้ และทำให้องค์กรส่วนใหญ่จึงหันมาพัฒนาการเพิ่มผลผลิตโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและทักษะที่ตรงกับงาน ยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าคนเป็นกลุ่มที่สูงกว่าความสำเร็จขององค์กร (ด้วย เพียนพุฒ, 2541: 49)

บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และมีฐานการผลิตปูนซีเมนต์ ตั้งอยู่ที่ 299 หมู่ 5 ถนนมิตรภาพ ตำบลทับกวาง อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และในกระบวนการผลิตนั้น พนักงานจัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร โดยบริษัทมีนโยบายการสนับสนุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ใช้ความรู้

ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการผลิตและการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร การที่พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญคือการพัฒนาคนโดยมุ่งเน้นไปยังสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองให้พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความสำเร็จขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญซึ่งมาจากทรัพยากรมนุษย์ และการให้การสนับสนุนที่เหมาะสมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทำให้พนักงานมีพุทธิกรรมการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ ซึ่งอร์แกน (Organ, 1991) ได้นิยามพุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่าเป็นพุทธิกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่สมาชิกต้องปฏิบัติแต่เป็นพุทธิกรรมที่สมาชิก เต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรจะเห็นได้ว่าพุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่น่าจะนำมาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ดังนั้น ถ้าพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้พนักงานมีพุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน และพุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและพุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสำคัญ และสามารถอธิบายถึงการคงอยู่ของพนักงาน โดยไม่มีการโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมสร้างการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่ขององค์กร เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และยกระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน และส่งเสริมสร้างพุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บ.ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
- เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บ.ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
- เพื่อศึกษาพุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บ.ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
- เพื่อทดสอบอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บ.ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
- เพื่อทดสอบอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่มีผลต่อพุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บ.ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
- เพื่อทดสอบอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อพุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บ.ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
- เพื่อทดสอบอิทธิพลความเป็นตัวแบ่งคลาสของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับพุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานในการวิจัย

3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organization support)

แนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (เเพรอมจิตรา คล้ายเพ็ชร์, 2548 : 24 : ข้างอิงมาจาก Eisenberger และคณะ, 1986) กล่าวว่า พนักงานในองค์กรจะมีความเชื่อเรื่อง องค์กรจะตอบแทนอย่างคุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงานของ พนักงาน รวมทั้งการให้การดูแลเอาใจใส่ แก่พนักงานมากน้อยเพียงใดนั้น จะอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนกันระหว่าง ทั้งสองฝ่าย เช่น เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี จะส่งผลทำให้พนักงานมี ความรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนองค์กร โดยการทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่ พนักงานมีความรู้สึกสำนึกรักในบุญคุณขององค์กร จะก่อให้เกิดความผูกพันต่องค์กร

3.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)

ตามแนวความคิดของ Gilley และ Eggland (1993) ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ประกอบไปด้วยการเพิ่มระดับความรู้ ทักษะความชำนาญ ความสามารถในการทำงาน และการพัฒนาสายอาชีพ ในองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคคล โดยเป็นการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะและ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาสายอาชีพ โดยเน้นที่การปรับปรุงการปฏิบัติงานทักษะการทำงานที่ เกี่ยวข้องกับงานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต เมื่อจากการวิจัยครั้นนี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ในองค์การเพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

จากแนวความคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาผสานใช้ในการวิจัยครั้นนี้ นอกเหนือไปจากนี้ยังสอดคล้องกับนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ที่พีโอล โลลีน จำกัด (มหาชน) ที่ผู้จัดศึกษาอีกด้วย จากการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตัว คือ การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้วิจัยจะ ศึกษามี 2 ตัวแปรย่อย คือ 1) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน 2) การพัฒนาสายอาชีพ

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อ ความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจ

3.3 ความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment)

ตามแนวความคิดของปีน้ำทมา ครุฑพันธุ์ (2551: 21 : ข้างอิงมาจาก Allen and Meyer, 1990) ความผูกพัน ต่องค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในองค์กร การดำรงรักษา พนักงานและศักยภาพในการทำงานของพนักงานซึ่งจะรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจากกระบวนการ แนวคิดต่าง ๆ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นตัวแปรสำคัญต่อ ผลของการทำงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หากบริษัทให้ความสำคัญและเอาใจใส่ มีการสร้างความผูกพัน ที่ดีต่องค์กร ทำให้ผลการทำงานเป็นไปในทางที่ดี เป็นการเสริมสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อบุคลากร ในการวิจัยครั้นนี้

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร

3.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

Organ และ Hammer (1982 : 308) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในรายละเอียดงานและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งความเป็นจริงแล้วพฤติกรรมเหล่านี้หมายถือที่จะทำการวัดได้ เรียกว่า รูปแบบการเป็นสมาชิกที่ดี และผลการปฏิบัติงานว่าในแต่ละบุคคลพึงมีผลการปฏิบัติงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบตามหน้าที่ แต่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานมักจะหมายถึง ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากความหมายนั้นนั่นคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีหรือการเห็นแก่ส่วนรวม ซึ่งหมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา ช่วยพนักงานใหม่ในการเรียนรู้หรือทำงาน ร่วมมือให้การสนับสนุนเสนอแนะสิ่งที่ดีให้แก่องค์กรหรือหัวหน้างาน พยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างดีเยี่ยม รักษาความสะอาดในสำนักงาน ปฏิบัติตามเป็นผู้นำความสงบสุขมาให้องค์กร ซึ่ง Organ และ Hammer (1982) เชื่อว่าสิ่งเหล่านี้ พนักงานผู้ปฏิบัติงานสามารถกระทำได้ และมันจะมีคุณค่าแก่องค์กรอย่างมาก

จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สรุปได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลการเต็มใจทำให้กับองค์กรและยังสร้างให้เกิดสมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่นและส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการทำงานที่ดี 3) พฤติกรรมความเมื่ងน้ำใจเป็นมักกีฬา 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมความสำนึกรักในหน้าที่ตามแนวคิดของอรรถแกนดังกล่าวข้างต้น

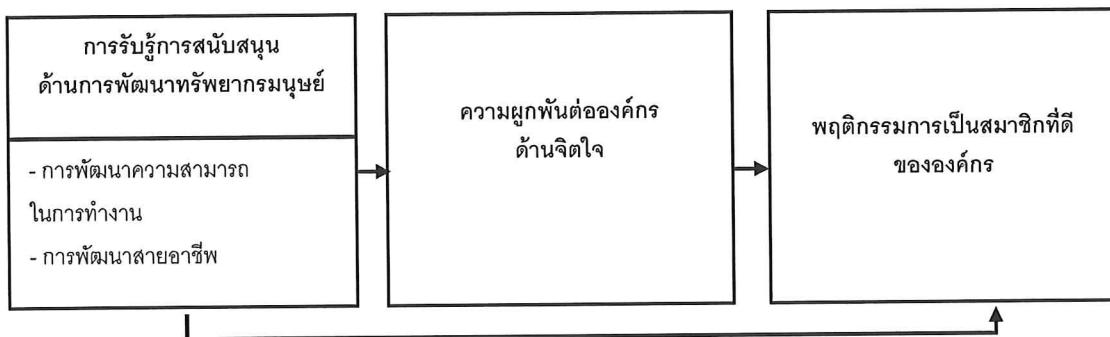
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่อิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการบททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องยังไม่ปรากฏว่ามีนักวิจัยท่านใด ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลาง ในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่อิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นนี้มีความน่าสนใจในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงได้กำหนด

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่อิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการบททวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรุ่นใหม่อิทธิพล ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวความคิดงานวิจัยดังรูปภาพประกอบ 1

รูปภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



4. วิธีการดำเนินงานวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นพนักงาน บ. ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี จำนวน 5,015 คน สมมตัวอย่างแบบแบ่งหันภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากการใช้สูตรของ Taro Yamane (ประสาท พสุนทร์, 2553 : 41 : อ้างอิงมาจาก Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้นนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งทางผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะทั่วไป

4.3 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามศัพท์ เอกพาะของ การวิจัย ความหมาย สมของข้อคำถาม แล้วนำผลที่ได้มาคำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ 0.5 แต่จำเป็นต้องใช้ข้อคำถามนั้นเพื่อให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด จะนำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากแบบสอบถาม โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67 - 1.0 (ประสาท พสุนทร์, 2555: 224)

4.3.2. การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการทดสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ($\alpha = 0.05$) ระดับความถูกต้อง (Validity) และระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95% โดยสัมประสิทธิ์แอลfa (α - Coefficient) ของ cronbach (Cronbach) (บุญชุม ศรีสะคาด, 2554: 99) โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านพบว่าค่าของ Cronbach Alpha มีค่าอยู่ในช่วง 0.801 – 0.872

ซึ่งค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.6 ดังนั้น แบบสอบถามจึงจัดอยู่ในเกณฑ์ความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้ในการทดสอบได้ (Nunnally, 1967) แสดงข้อมูลดังตาราง 1

4.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงาน บ.ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จ.สะบูรี จำนวน 371 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือในการวัดเรื่อง 1) การรับรู้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่ามีค่า Factor Loading มีค่าอยู่ในช่วง 0.443 – 0.882 ซึ่งสอดคล้องกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรจะมีค่าตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป (Nullally and Berstein, 1994 อ้างใน Viroj Jadesadalug, 2009: 47) แสดงข้อมูลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์แอลfa

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลfa (Cronbach's Alpha)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
1. การรับรู้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
1.1 การพัฒนาความสามารถในการทำงาน	0.870	0.601 – 0.815
1.2 การพัฒนาสายอาชีพ	0.837	0.464 – 0.857
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	0.801	0.443 – 0.826
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.872	0.528 – 0.882

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย สถิติค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) หลังจากนั้นวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วย การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter)

5. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า บ. ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี จำนวน 371 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 238 คน มีอายุเฉลี่ยน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 148 คน ระดับการศึกษาพบว่ามีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 197 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 130 คน และมีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 168 คน การรับรู้การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.72) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.73) ตามลำดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.65) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.64)

การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรฯ / ปริญญา หล่ำเหลา และคณะ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุน
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร โดยจำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	3.70	0.72	มาก
1. การพัฒนาความสามารถในการทำงาน	3.67	0.73	มาก
2. การพัฒนาสายอาชีพ	3.74	0.72	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	3.87	0.65	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.90	0.64	มาก

จากตาราง 2 พบว่าในภาพรวมการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.72) เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาสายอาชีพ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.73)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	การรับรู้การสนับสนุน การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (PHRD)		AC	OCB	VIF
	DW	CD			
ค่าเฉลี่ย (mean)	3.67	3.74	3.87	3.90	
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	0.73	0.72	0.65	0.64	
การพัฒนาความสามารถในการทำงาน (DW)					2.143
การพัฒนาสายอาชีพ (CD)	0.404*				2.143
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC)	0.608*	0.512*			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)	0.554*	0.319*	0.730*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.319-0.730 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปรอิสระด้วยกันเอง พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ
มีค่า 2.143 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ไม่พบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) (Belsley,
1991, ข้างถัดในสรุคชัย กิติyanan, 2552: 132)

ตาราง 4 การทดสอบความสัมพันธ์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม		
	ความผูกพัน ต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC)	พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)	
การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนา			
ทรัพยากรมนุษย์ (PHRD)			
ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน (DW)	0.304*** (0.063)	0.422*** (0.066)	
ด้านการพัฒนาสายอาชีพ (CD)	0.360*** (0.072)	0.105 (0.075)	
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (AC)			0.709*** (0.035)
Adjusted R ²	0.410	0.311	0.533

หมายเหตุ ***p<0.001 (ตัวเลขแสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน)

จากตาราง 4 กรณีเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 41 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์เป็นรายด้านพบข้อมูลดังต่อไปนี้การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($b = 0.304$, $p < 0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน 1.1 การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสายอาชีพมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($b = 0.360$, $p < 0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน 1.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($b = 0.709$, $p < 0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 53 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน 2 การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 31 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์เป็นรายด้านพบข้อมูลดังต่อไปนี้ การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($b = 0.422$, $p < 0.001$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน 3.1 การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาสายอาชีพมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($b = 0.105$, $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน 3.2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่ซึ่งเป็นตัวแปรกลาง โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ โดยปฏิบัติตามสถิติทดสอบของ Baron และ Kenny (1986, 1173 – 1182) เมื่อควบคุมตัวแปรกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจทำให้การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดลง แต่ยังคงมีอัตราจำานวนค่าสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์ ซึ่งเท่ากับ 0.15 จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางแบบบางส่วน (Partial Mediator)

5. การอภิปรายผล

จากการวิจัยศึกษาการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมາชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บ. ทีพีไอ ไฟลิน จำกัด (มหาชน) จ.สระบุรี การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ “ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน และด้านการพัฒนาสายอาชีพ โดยภาพรวมมีระดับของการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการพัฒนาสายอาชีพ ที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ตามลำดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยภาพรวมพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อองค์กรแห่งนี้มากกว่า เกษียณอายุ และมีความพยายามอย่างเต็มที่เพื่ององค์กร และมีความภาคภูมิใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่ององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพุติกรรมการเป็นสมາชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานอาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่หน่วยงาน โดยไม่ต้องร้องขอ รวมทั้งยังนำความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงาน มาใช้ค้าแนวนำ และช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่และเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและสืบถึงพุติกรรม การเป็นสมາชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้วยการวิเคราะห์การทดสอบเชิงพหุคุณ โดยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางบางด้านต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุดคือด้านการพัฒนาสายอาชีพ ($b = 0.360, p < 0.001$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ($b = 0.304, p < 0.001$) ดังนั้นสมมติฐานที่ 1 จึงยอมรับสมมติฐานรอง 1.1, 1.2 แสดงให้เห็นว่า พนักงานรับรู้และเข้าใจการสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่องค์กร สนับสนุนให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้การพัฒนาบุคคลและการพัฒนาสายอาชีพส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนารวมทั้งการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อการพัฒนาขององค์กร จะสังเกตเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จมักจะทุ่มเท และลงทุนในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วม และมีพุติกรรมการเป็นสมາชิกที่ดีขององค์กร และพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เนื่องจากรับรู้ว่าองค์กรได้ให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อบนพักงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543: บทคัดย่อ) “ด้วยศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตน้ำอัดลม พบวা ปัจจัยบรรยายองค์กรด้านการสนับสนุนและการฝึกอบรม สามารถอธิบายพุติกรรมการทำงานได้ อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงานรวมถึงได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานย่อมมีอิทธิพลต่อพุติกรรมการทำงาน แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานเกิดรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้พนักงานมีพุติกรรมการเป็นสมາชิกที่ดีขององค์กร และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดีขึ้น การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสายอาชีพมีอิทธิพลทางบางด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าการรับรู้การสนับสนุน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสายอาชีพมีอิทธิพลทางบางด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานเกิดรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาสายอาชีพนั้นก็เป็นสีกันนี่ด้านที่องค์กรให้การสนับสนุน เนื่องจากการพัฒนาสายอาชีพเป็นการพัฒนาไปรับปัจจุบันให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ ทักษะและมีประสิทธิภาพในการทำงานส่วนการพัฒนาสายอาชีพนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน

เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ถ้าพนักงานมีความก้าวหน้าก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกิดขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนิดา พันธะ และคณะ (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พบร่วมกับ อาจารย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนารายบุคคล ด้านการพัฒนาสายอาชีพ และด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($b = 0.709, p < 0.001$) เนื่องจากพนักงานรู้สึกเกิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ เพราะพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ จึงมีส่วนทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคงอยู่กับองค์กรต่อไปหรือเลือกที่จะปฏิบัติงานภายใต้องค์กรจนกว่าตนเองจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพียงวัตร์ เจริญพิทยา (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน : กรณีพนักงานในเครือ บริษัท สเปเชียลตี้รุป จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยการวิเคราะห์การตัดต่อผลการดำเนินงาน โดยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดในด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ($b = 0.442, p < 0.001$) เมื่อจากการศึกษาได้ให้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ให้โอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องมาจากการที่พนักงานได้รับการฝึกอบรม พนักงานสามารถที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่พากเพียบด้วยตัวเอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังส่งผลให้พนักงานเป็นพนักงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองนั้นมีความสำคัญต่อกระบวนการการทำงาน ทุ่มเทต่อการทำงาน ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โฉมเพ็ญ สนธยานนท์ (2527: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามผลการฝึกอบรมของผู้บังคับบัญชาและบุคลากร หลักสูตรการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรของโรงเรียนนายสูบน พบร่วมกับ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นส่วนด้านการพัฒนาสายอาชีพไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($b = 0.105, p > 0.05$) ถึงแม้ว่าจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลการพัฒนาสายอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสายอาชีพไม่มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมทางบวกต่อการพัฒนาสายอาชีพ แต่ไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เนื่องจาก การที่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้นั้น การทำงานด้านการอุทิศตนเพื่อส่วนรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก การที่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้นั้น นอกจากความรู้ความสามารถที่มีแล้ว พนักงานจะต้องมีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อส่วนรวมด้วย บริบทจึงทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าหากต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานจะต้องอุทิศตนเพื่องานส่วนรวมด้วย ทำให้การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสายอาชีพไม่มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันด้านจิตใจต่องค์กร เป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การหาค่าสัมประสิทธิ์โดยพหุคูณของความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะเดียวกันหากพนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจจะช่วยให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่องค์กรได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเมฆา เจริญโชควิทยา (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันด้านจิตใจต่องค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายภาคใต้และภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจต่องค์กรทำให้การรับรู้ความสัมพันธ์ในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดลง แต่ยังคงมีนัยสำคัญพิราบนาจากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ซึ่งเท่ากับ 0.16 จึงสูป ได้ว่าความผูกพันด้านจิตใจต่องค์กรเป็นตัวแปรกลางแบบบางส่วน แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรมีส่วนทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) การศึกษาความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจ ครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีส่วนร่วมและพอใจต่อการเป็นสมาชิกของคุณมีความผูกพันต่องค์กรของตนเอง โดยจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ อย่างไรก็ตามในการศึกษาวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่องค์กรในด้านอื่นๆ อีก เช่น ความผูกพันต่องค์กรด้านความรู้สึก, ความผูกพันทางการอุปถัมภ์ต่อเนื่อง, ความผูกพันต่องค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยความผูกพันดังกล่าวมีอิทธิพลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

2) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ อาจจะได้ข้อมูลที่จำกัด ไม่ครอบคลุม ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาเชิงลึก หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ ในด้านการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

5.2 ประโยชน์จากการวิจัยเชิงการจัดการ

1) สามารถนำไปสร้างการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจและนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร

2) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทำให้เกิดความผูกพันต่องค์กรด้านจิตใจและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3) สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ขององค์กร เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และยกระดับความผูกพันขององค์กรของ

พนักงาน และเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

5.3 ประโยชน์เชิงทฤษฎี

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรี ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จึงพบว่า ลักษณะครอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากกระบวนการแนวคิด ทฤษฎี จนเกิดการบูรณาการทางทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การผสานกับทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรี จนมาเป็นการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรี ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ศึกษาโดยใช้การทดสอบตัวแปรกลางตามแนวคิดของ Baron และ Kenny (1986) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงาน บ.ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ฯ. สรุปว่า ถ้าพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรี และมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดีขึ้น

6. สรุปผลการวิจัย

การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรี ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีทางด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรี ด้านการพัฒนาสายอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แต่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรี และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นตัวแปรกลางแบบ Partial Mediator อย่างไรก็ตามผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีขององค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทำให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- โภมเพ็ญ สนธยานนท์. (2527). การติดตามผลการฝึกอบรมของผู้บังคับบัญชาและดับเบิลจังหลักสูตรการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรของโรงเรียนนายสูบ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิดา พันธะ และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-มีนาคม), 35-45.
- ดนัย เทียนพูด. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชุม ศรีสะคาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุริวิสาสัน.
- ประสพชัย พสุวนนท์. (2553). สถิติธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ห้อง.
- _____ (2555). การวิจัยตลาด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปีนปีใหม่ ครุฑพันธุ์ (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุดสาหกรรมและองค์กร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพรมจิตรา คล้ายเพ็ชร์. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกจาก วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุดสาหกรรมและองค์กร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนิดา ศรีโพธิทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุดสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพียงภัทร์ เจริญพิทยา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน : กรณีพนักงานในเครือ บริษัท สเปเชียลทีกру๊ป จำกัด. ปริญญาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุดสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เมฆา เจริญไชยวิทยา. (2557). การรับรู้ความสัมพันธ์ในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายภาคใต้และภาคตะวันตก.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สรรศรี ภิติyanันท์. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการที่พำแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสยาม.

Baron, R. M. & Kenny., D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, statistical considerations." *Journal or Personality and Social Psychology* 51, 6: 1173-1182.

Gilley, W. J. & Eggland, A. S. (1993). *Principles of human resource development*. 6thed. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Nunnally, J. C. (1967). *Test and measurement*. New York: McGraw-Hill.

Organ, D. W. (1991). *The applied psychology of work behavior : A book of reading*. 4thed. United States of America : Richard D. Irwin, Inc.

Organ, D. W. & Hammer, W. C. (1982). *Organizational applied psychological approach*. United States of America : Business Publication.

Jadesadalug, V. (2009). Building innovative creation efficiency of furniture business in Thailand: and empirical research of its antecedents and consequences. *International Journal of Strategic Management*. 9, 3: 36 – 58.