

บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์*

ANTECEDENTS AFFECTING GOOD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR AND EMPLOYEE PERFORMANCE EFFICIENCY
IN AUTOMOTIVEPARTS INDUSTRIES

เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

Saowanee Samantreeporn

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: film.phd5@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางโดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดใหญ่ในจังหวัดชลบุรีและระยอง จำนวน 11,035 คน กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรที่ทราบขนาดประชากรของ ทาโร ยามาเนะรวมจำนวนทั้งสิ้น 314 ตัวอย่าง โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากวิธีการอาศัยหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีสุ่มแบบเจาะจงสำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไคสแควร์เท่ากับ 222.698 P - Value เท่ากับ 0.000 Chi - Square/df เท่ากับ 1.754 GFI เท่ากับ 0.934 AGFI เท่ากับ 0.902 NFI เท่ากับ 0.906 CFI เท่ากับ 0.956 และ RMSEA เท่ากับ 0.049 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำแน่วแน่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 97 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ

* Received 28 April 2020; Revised 19 May 2020; Accepted 19 May 2020



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 52

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน, อุตสาหกรรมยานยนต์

Abstract

The main objective of this study was to antecedents affecting good organizational citizenship behavior and employee performance efficiency in automotive parts industries. And to study the indirect effect of the mediating variable by good organizational citizenship behavior. The population of the study was operational staff in various automotive parts industries in Rayong and Chonburi provinces amount 11,035. The sample size was determined by the known formula of the population size of Taro Yamane, there are a total of 314 samples. This study used probability sampling with stratified sampling and nonprobability sampling with purposive sampling. The study instrument was a set of questionnaires and analyzed data using descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics by structural equation modeling. An a result of the data analysis, it was found that there was consistency between the structural equation model and the empirical data; the derived values were; Chi-square = 222.698, p-value = 0.000, Chi-square/df = 1.754, GFI = 0.934, AGFI = 0.902, NFI = 0.906, CFI = 0.956 and RMSEA= 0.049. The hypothesis testing confirmed the fact that vertical leadership, interpersonal relationship, organizational climate and perceived organizational support had direct effect on employee performance efficiency in automotive parts industries. The relationship had a statistical significance of 0.05, and the prediction power was found to be 97 percent, whereas the indirect effect on the employee performance efficiency of the organizational citizenship behavior was found to have statistical significance at the .05 level and the predictive power was 52 percent.

Keywords: Antecedents Affecting, Good Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance Efficiency, Automotive Parts Industries



บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในเชิงเศรษฐกิจ การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่มและการพัฒนาด้านเทคโนโลยีด้านยานยนต์ ซึ่งประเทศไทยมีนโยบายในการส่งเสริมการผลิตและใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศเพื่อต้องการทดแทนการนำเข้า ทำให้มีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการแข่งขันมากยิ่งขึ้น (อุตสาหกรรมยานยนต์ไทย, 2555) นอกจากนี้โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เพื่อการลงทุนใน 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นพื้นที่การลงทุนของอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ทำให้เสริมความแข็งแกร่งให้กับอุตสาหกรรมนี้อย่างมากสอดคล้องกับทิศทางการเติบโตของรถยนต์ในโลกอนาคตที่ต้องการยานยนต์ที่มีเทคโนโลยีสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2560) ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยมีผู้ประกอบการในห่วงโซ่อุปทานการผลิต (Supply Chain) กว่า 2,435 ราย และมีจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมสูงถึง 5.5 แสนคน โดยแบ่งออกเป็นผู้ผลิตหรือผู้ประกอบรถยนต์ (Assembler) จำนวน 26 ราย มีแรงงานกว่า 100,000 คน และผู้ผลิตชิ้นส่วนและส่วนประกอบรถยนต์ (Parts Maker) จำนวน 2,409 ราย มีแรงงานกว่า 450,000 คน (ธนาคารออมสิน, 2562) อีกทั้งอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 65 - 70 ของรายรับรวมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการได้อย่างสมบูรณ์ทั้งในตลาดเพื่อการประกอบยานยนต์ (Original Equipment Manufacturer: OME) และตลาดชิ้นส่วนทดแทนหรืออะไหล่ยานยนต์ (Replacement Equipment Manufacturer: REM) ทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศศูนย์กลางการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของภูมิภาคอาเซียน (วรรณฯ ยงพิศาลภพ, 2561)

การแข่งขันที่รุนแรงอันสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมทำให้ ธุรกิจทุกประเภทเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความอยู่รอดการมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจะส่งผลให้ธุรกิจเกิดการพัฒนาในภาพรวมได้ การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำในการบริหารจัดการงานที่มีประสิทธิภาพมีความเป็นธรรมและเสมอภาคกับสมาชิกทุกคนในองค์การตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งที่ควรได้รับการพิจารณาให้มีการสร้างแรงบันดาลใจเป็นแรงขับเคลื่อนในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จการติดต่อประสานงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในแง่ของคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลางาน (ชาติชาย คงเพ็ชรดิษฐ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559); (เบญจวรรณ ศฤงคาร และคณะ, 2561) ซึ่งจะเห็นจากงานวิจัยของ อิติ อิติเสรี ที่ศึกษาอิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ



พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ธิตี ธิตีเสรี, 2557)

นอกจากนี้การสนับสนุนขององค์การยังเป็นปัจจัยที่องค์การควรดำเนินการหรือจัดสรรให้กับพนักงานเมื่อพนักงานเหล่านั้นได้รับการตอบแทนที่เป็นประโยชน์ มักจะแสดงความพึงพอใจ ยอมรับองค์การ และยังเป็นการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานให้เต็มใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ (Extra Role) ที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การเช่น การปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่มเติม การร่วมกิจกรรมขององค์การ การรักษาสภาพประโยชน์และทรัพยากรขององค์การด้วยความเต็มใจ เป็นต้น (ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) หรือกล่าวคือ เป็นการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organ, D. W., 1987) ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Hom, P. & Griffeth, R., 1995) และส่งผลโดยรวมต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ (Organ, D. W., 1997); (Muchinsky, P. M., 2006) เถกเช่นงานวิจัยของอรุณี ธิตีเสรี ได้ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (อรุณี ธิตีเสรี, 2559)

จากสถานการณ์ข้างต้นเป็นเหตุให้ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแนวตั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อมุ่งเน้นให้บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในแง่ของคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา จะทำให้มีศักยภาพในการแข่งขันและมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางโดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและขนาดตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดใหญ่ ในจังหวัดชลบุรีและระยอง จำนวน 6 บริษัท โดยมีจำนวนทั้งหมด 11,035 คน ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (Yamane, 1973) ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 386 คน และพิจารณาจากขนาด



ตัวอย่าง 5-20 เท่าต่อตัวแปรสังเกต ทั้งหมด 19 ตัวแปรในแบบจำลองสมการโครงสร้าง จึงได้ขนาดตัวอย่างอยู่ระหว่าง 95 - 380 ตัวอย่าง จึงจะเพียงพอต่อการวิเคราะห์และการประมาณค่าทางสถิติ (Hair et al., 2010) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากจังหวัดชลบุรีจำนวน 3 บริษัทและจังหวัดระยอง จำนวน 3 บริษัท และทำการคำนวณตามสัดส่วนของประชากร ในแต่ละบริษัทด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้หัวหน้างานทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้การเก็บข้อมูลตรงกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย ซึ่งได้แบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 314 ชุด หรือร้อยละ 81.35 ซึ่งตอบกลับมา มากกว่าร้อยละ 50 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี (นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์, 2562)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบไปด้วย 7 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำแนวตั้ง (Vertical Leadership) 3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship) 4) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) 5) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (Perceived Organizational Support) 6) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) และ 7) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Employees Performance) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ ดังนี้ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ 5 มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ 4 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ 3 มีความคิดเห็นในระดับน้อย คือ 2 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด คือ 1

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้ดัชนีชี้วัดความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผลที่ได้คือมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.735 ถึง 0.845 ซึ่งมากกว่า 0.7 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ประกอบไปด้วย แบบจำลองการวัด (Measurement Model) และแบบจำลองโครงสร้าง



(Structural Model) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ดัชนีตรวจสอบ	ความหมาย	เกณฑ์การตรวจสอบ
Chi-square	ค่าสถิติไคสแควร์	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
Chi-square/df	ค่าสถิติไคสแควร์ต่อองศาอิสระ	< 2
GFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	> 0.90
AGFI	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับปรุงแล้ว	> 0.90
NFI	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีของเกณฑ์	> 0.90
CFI	ค่าวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ	> 0.90
RMSEA	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์	< 0.05

ที่มา: (Hair et al., 2010)

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบแบบจำลองการวัด (Measurement Model)

ตัวแปร/องค์ประกอบ	Factor Loading	R ²	CR	AVE
ภาวะผู้นำแนวดิ่ง			0.859	0.672
- ภาวะผู้นำแนวดิ่ง1 (VL1)	0.870	0.757		
- ภาวะผู้นำแนวดิ่ง2 (VL2)	0.888	0.789		
- ภาวะผู้นำแนวดิ่ง3 (VL3)	0.686	0.471		
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน			0.640	0.376
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน1 (IR1)	0.574	0.329		
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน2 (IR2)	0.719	0.517		
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน3 (IR3)	0.532	0.283		
บรรยากาศองค์การ			0.748	0.600
- บรรยากาศองค์การ1 (OC1)	0.697	0.486		
- บรรยากาศองค์การ2 (OC2)	0.845	0.714		
การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ			0.777	0.543
- การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ1 (POS1)	0.776	0.602		
- การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ2 (POS2)	0.579	0.335		
- การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ3 (POS3)	0.832	0.692		



พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			0.818	0.474
ตัวแปร/องค์ประกอบ	Factor Loading	R2	CR	AVE
- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (OCB1)	0.617	0.381		
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (OCB2)	0.753	0.567		
- พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (OCB3)	0.701	0.491		
- พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อผู้อื่น (OCB4)	0.648	0.420		
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (OCB5)	0.715	0.511		
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน			0.713	0.454
- ด้านคุณภาพ (Y1)	0.625	0.391		
- ด้านปริมาณ (Y2)	0.731	0.534		
- ด้านเวลา (Y3)	0.660	0.436		

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.532 ถึง 0.888 และมีค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) อยู่ระหว่าง 0.640 ถึง 0.859 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) อยู่ระหว่าง 0.376 ถึง 0.672 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างได้ (Zikmund, W. G. et al., 2010)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน (ร้อยละ 51.00) มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 110 คน (ร้อยละ 35.00) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 255 คน (ร้อยละ 71.70) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 88 คน (ร้อยละ 28.00) และมีระยะเวลาในการทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 126 คน (ร้อยละ 40.10) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรพบว่า

ตารางที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็นของตัวแปร

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ภาวะผู้นำแนวตั้ง	3.98	.670	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.57	.630	มาก
บรรยากาศองค์การ	3.85	.560	มาก
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	3.63	.570	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.63	.420	มาก



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 3.71 .410 มาก

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแนวดิ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศองค์การ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 แสดงค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของแบบจำลองก่อนปรับ-หลังปรับ

ดัชนีการตรวจสอบ	ก่อนปรับ	หลังปรับ
Chi-square	326.415	222.698
Chi-square/df	2.365	1.754
p-value	0.000	0.000
GFI	0.910	0.934
AGFI	0.876	0.902
NFI	0.862	0.906
CFI	0.914	0.956
RMSEA	0.066	0.049

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการ โครงสร้างพบว่าหลังจากปรับปรุงตามดัชนีชี้วัดการปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 222.698 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.754 ค่า GFI เท่ากับ 0.934 ค่า AGFI เท่ากับ 0.902 ค่า NFI เท่ากับ 0.906 ค่า CFI เท่ากับ 0.956 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.049 ซึ่งถือว่าดัชนีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด



ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ในการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรตาม	b	S.E.	<i>β</i>	C.R.	p-value
- ภาวะผู้นำแนวตั้ง	พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	-0.062	0.038	-0.110	-1.623	0.105
- ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน		0.302	0.091	0.417	3.301	0.000*
- บรรยากาศองค์การ		0.096	0.054	0.154	1.759	0.079
- การรับรู้การ สนับสนุนของ องค์กร		0.177	0.044	0.367	4.028	0.000*
- ภาวะผู้นำแนวตั้ง	ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	-0.078	0.033	-0.137	-2.360	0.018*
- ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน		0.204	0.082	0.278	2.485	0.013*
- บรรยากาศองค์การ		0.088	0.043	0.139	2.035	0.042*
- การรับรู้การ สนับสนุนของ องค์กร		-0.020	0.029	-0.041	-0.687	0.492
- พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของ องค์กร		0.0773	0.116	0.761	6.673	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำแนวตั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 52 แต่ภาวะผู้นำแนวตั้งส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์อยู่ที่ร้อยละ 97

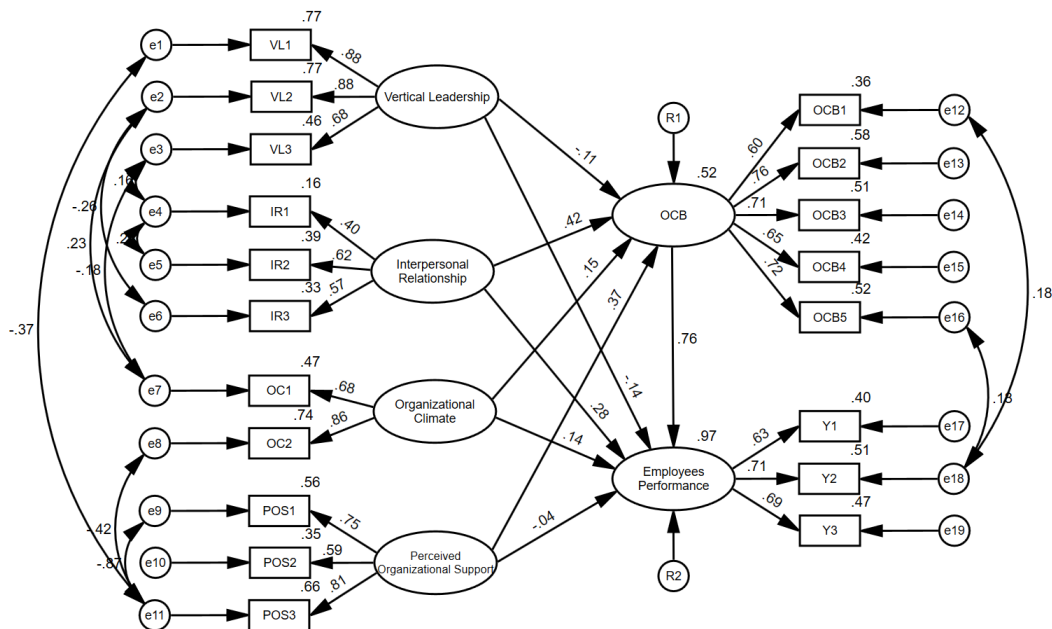


ตารางที่ 6 แสดงอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม

ตัวแปรสาเหตุ	อิทธิพล	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ภาวะผู้นำแนวตั้ง	DE	-0.110	-0.137
	IE	-	-0.084
	TE	-0.110	-0.221
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	DE	0.417	0.278
	IE	-	0.318
	TE	0.417	0.596
- บรรยากาศองค์การ	DE	0.154	0.139
	IE	-	0.117
	TE	0.154	0.256
- การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	DE	0.367	-0.041
	IE	-	0.279
	TE	0.367	0.238
- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	DE	-	0.761
	IE	-	-
	TE	-	0.761

DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, TE = อิทธิพลโดยรวม

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำแนวตั้ง ($\beta = -0.137$) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.278$) บรรยากาศองค์การ ($\beta = 0.139$) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ($\beta = -0.041$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($\beta = 0.761$) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ และภาวะผู้นำแนวตั้ง ($\beta = -0.084$) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.318$) บรรยากาศองค์การ ($\beta = 0.117$) และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ($\beta = 0.279$) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



ภาพที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

อภิปรายผล

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญในประเทศไทย โดยการดำเนินธุรกิจที่ต้องเผชิญการแข่งขันในระดับประเทศและต่างประเทศมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของมาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การผลิตและจัดส่งได้ตามปริมาณและเวลาของคำสั่งซื้อ ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เนื่องจาก การทำงานที่มีการประสานงาน ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันจากการมีความสัมพันธ์อันดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างเข้าขาและมีประสิทธิภาพ (สุชน ทิพย์ทิพากร และประสพชัย พสุนนท์, 2560) นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรยังต้องเอื้อต่อการทำงาน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างที่ทำให้พนักงานเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น (เบญจวรรณ ศฤงคาร และคณะ, 2561) และด้านลักษณะทางกายภาพขององค์กรที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีอุณหภูมิถ่ายเท และการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องมื่อให้พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย (มะลิวรรณ อรรคเศรฐ์ และสายตา บุญโถม, 2559)

ยิ่งไปกว่านั้นหากองค์กรสามารถสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้จะยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เนื่องจาก



พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะเป็นส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (กมล อนานนท์ และคณะ, 2562) หากจะสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและแสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ซึ่งเป็นผลประโยชน์แก่องค์การให้สามารถดำเนินได้อย่างราบรื่นจากการได้รับความร่วมมือจากพนักงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการรักษาผลประโยชน์ต่อองค์การ (Danish et al., 2015) แต่อย่างไรก็ตาม “ภาวะผู้นำแนวดิ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ” สืบเนื่องมาจากการรับรู้ถึงภาวะผู้นำแนวดิ่งทำให้พนักงานเกิดความกดดันในการปฏิบัติงานในแง่ของการใช้อำนาจในการสั่งการซึ่งสามารถใช้ได้ดีในช่วงก่อตั้งองค์การ วิทยาการวิจัยทางด้านผู้นำจึงได้เสนอแนะว่าในการสร้างโอกาสทางธุรกิจและนวัตกรรมควรจัดกระทำผ่านการใช้ภาวะผู้นำแบบแบ่งปัน (Shared Leadership) องค์การจะได้รับความรู้ของกลุ่มมากกว่าภูมิปัญญาของผู้นำอย่างเดียว (Ensley et al., 2006); (Burke et al., 2003) นอกจากนี้สภาวะแรงกดดันทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีความหวุ่นไหวสูงจากการติดตามข้อมูลข่าวสารทั้งในด้านมาตรการการลดจำนวนพนักงาน การปิดตัวของธุรกิจในอุตสาหกรรมอย่างรุนแรงทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจในผู้บริหารจึงเกิดผลกระทบทางลบดังผลงานวิจัยที่พบในครั้งนี้

บริบทการทำงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่มีมาตรฐานและแบบแผนที่แน่นอน โดยมักจะพบว่า ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงมักจะมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจการจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถคิดได้อย่างมีวิจารณญาณและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (มณฑิรา อินจ่าย และเฉลิมชัย ปัญญาดี, 2556)

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่คือการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจเกิดการพัฒนาในภาพรวม ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพพิจารณาได้จากประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสร้างบรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนขององค์การนั้น สามารถสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามเมื่อผู้ประกอบการตระหนักและเข้าใจถึงปัจจัยเชิงสาเหตุและคุณประโยชน์ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ



องค์การทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์หรือแบบแผนในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับองค์การตนเอง ผู้ประกอบการยังต้องคำนึงถึงภาวะผู้นำที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการให้เหมาะสมด้วย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศขององค์การ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ส่วนภาวะผู้นำแนวตั้งส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม

ข้อเสนอแนะ 1) ควรสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบเป็นหมู่คณะหรือแบบเป็นทีมเพื่อทำให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เช่น การจัดระบบการสอนงานโดยพี่เลี้ยงให้แก่พนักงานใหม่ เพื่อทำให้เกิดการแนะนำและสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างรวดเร็วและ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในการให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้ออย่างมีน้ำใจซึ่งกันและกัน 2) ควรมุ่งเน้นบริหารบรรยากาศภายในองค์การโดยเฉพาะในด้านโครงสร้างที่สามารถปลูกฝังค่านิยม วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ รวมไปถึงเคารพในกฎระเบียบต่าง ๆ ได้อย่างเคร่งครัด อีกทั้งควรใส่ใจในอุณหภูมิในการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมื่อที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 3) ควรคำนึงความต้องการและคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์การเพื่อมีมาตรการรองรับและพร้อมให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น สุขภาพ อุบัติเหตุ การสูญเสียสมาชิกในครอบครัว รวมไปถึงยินดีในความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน เพื่อแสดงให้เห็นความเอาใจใส่และสนับสนุนเกื้อกูลกันด้วยวัฒนธรรมอันดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นมีความภาคภูมิใจอันนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและเกิดความผูกพันกับองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปควรต่อยอดการวิจัยนี้ด้วยการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการและพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมบริบทปัจจุบันที่องค์การเผชิญอยู่และควรศึกษาเจาะลึกในรูปแบบของภาวะผู้นำที่สามารถยกระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้มากยิ่งขึ้นนอกจากนี้ควรนำแบบจำลองนี้ไปศึกษากับประชากรในอุตสาหกรรมอื่นเพื่อขยายองค์ความรู้และนำมาเปรียบเทียบผลการทดสอบกับแบบจำลองในงานวิจัยนี้



เอกสารอ้างอิง

- กมล อนานนท์ และคณะ. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 5 จังหวัด ภาคตะวันออกของประเทศไทย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(2), 157-168.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 27), กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามลดา.
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลง: บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร. Veridian E-Journal, 9(1), 895-919.
- จิตติวัฒน์ ทองแก้ว และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2560). การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 7(1), 68-81.
- ธนาคารออมสิน. (2562). อุตสาหกรรมยานยนต์. เรียกใช้เมื่อ 11 ธันวาคม 2562 จาก https://www.gsb.or.th/getattachment07c2aa6e-9bc2-4682-8a9e-90b057178223/motor_61_62.aspx
- จิตติ ธิติเสรี. (2557). อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 13(3), 181-188.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร และคณะ. (2561). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(1), 35-44.
- มณฑิรา อินจ่าย และเฉลิมชัย ปัญญาดี. (2556). ภาวะผู้ตามในผู้นำ: พหุกรณีศึกษาจากผู้บริหารสมรรถนะสูงขององค์กรธุรกิจไทย. วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร, 2013(Special Issue), 47-58.
- มะลิวรรณ อรรคเศรษฐัง และสายตา บุญโถม. (2559). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. ใน เอกสารการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 (น.531-537) นครราชสีมา. วิทยาลัยนครราชสีมา.



- วรรณ ยงพิศาลภพ. (2561). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2561-63 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. กรุงเทพมหานคร: ธนาการگری.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). SME ไทยก้าวทันกระแสยานยนต์ยุค 4.0 แล้วหรือยัง. เรียกใช้เมื่อ 11 ธันวาคม 2562 จาก https://kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Pages/Thai-Automotive_4-0.aspx
- สุขน ทิพย์ทิพากร และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9(1), 143-158.
- อรฤดี ธิติเสรี. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุตสาหกรรมยานยนต์ไทย. (2555). สามะโนธุรกิจอุตสาหกรรม พ.ศ.2555. กรุงเทพมหานคร: อุตสาหกรรมการผลิต ท้าวราชอาณาจักร.
- Burke, C.S. et al. (2003). The role of shared cognition in enabling shared leadership and team adaptability; in: C. L. Pearce & J. A. Conger, editors, Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership. (p 103). CA: Sage: Thousand Oaks.
- Danish, R.Q. et al. (2015). Relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior; a study of employees in National Highway Authority of Pakistan. American Journal of Economics Finance and Management, 1(3), 195-199.
- Ensley, M.D. et al. (2006). The importance of vertical and shared leadership within new venture top management teams: Implications for the performance of startups. The Leadership Quarterly, 17(3), 217-231.
- Hair, J.F. et al. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Hom, P. & Griffeth, R. (1995). Employee turnover. Cincinnati. OH: South-Western.
- Muchinsky, P. M. (2006). Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology (8 th ed.). Belmont CA: Thomson/Wadsworth.
- Organ, D. W. (1987). The Applied Psychology of Work Behavior: The Good Soldier Syndrome. Massachusetts: Lexington.



- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2): 85-97.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.
- Zikmund, W. G. et al. (2010). *Business research methods* (8th ed.). Australia: South Western Cengage Learning.