



วารสาร นาคบุตรปริทรรศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

NARKBHUTPARITAT JOURNAL

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2565 Vol. 14 No. 1 January - April 2022

Received: May 13, 2020

Revised: April 9, 2022

Accepted: April 30, 2022

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12

The Relationship between Organizational Commitment and Good Organizational
Membership Behavior of Personnel under the Land Development Office 12

ศุภลักษณ์ ทองไสย*

เจษฎา นกน้อย

สุธี ไฉ่วศิริ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author) E-mail: suphaluk-june@hotmail.com

Supphalak Thongsai*

Jessada Noknoi

Suttee Ngowsiri

Graduate School, Taksin University

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 จำนวน 152 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ในรูปของสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาเท่ากับ 0.97

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน 2) ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน และ 3) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน $r = 0.657$

คำสำคัญ : พฤติกรรม; สมาชิก; ความผูกพัน; องค์การ

Abstract

The objectives of this research were 1) to compare the behavior of being good membership of organization and organizational commitments classified by personal factors, and 2) to study the relationship between organizational commitment and organizational membership behavior of personnel. This research was quantitative research. The samples used in this research covers 152 personnel in the land development office of area 12. The questionnaire was used as the data collection instrument. The statistical data analysis was frequency value, percentage, mean, standard deviation value and Pearson Product-Moment Correlation Coefficients. There was the alpha coefficient 0.97.

This study found that 1) the organizational citizenship behavior overall were at a high level. Personnel factors were no difference in good organizational membership behavior, 2) the organizational commitment of personnel overall were at a high level. For Personnel Factors, there was only gender factor that was different to organizational commitment, and 3) the relationship between organizational commitment and good organizational membership behavior was positive at a significant statistical level of 0.01 and the Pearson correlation coefficient $r = 0.657$.

Keywords: Behavior; Commitment; Citizenship; Organizational

บทนำ

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” ซึ่งผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องพยายามศึกษาและเข้าใจแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์การแต่ละองค์การในอนาคต (Noknoi, 2017, pp.18-19)

การบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่งขององค์การทุกองค์การ จากการศึกษาศาสตร์ด้านการบริหาร พบว่า ในปัจจุบันองค์การได้ให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์การเป็น



อย่างยิ่ง นอกจากนี้มุมมองใหม่ คือ การมองบุคคลในเชิงของการเป็นทุน (Human Capital) ที่สำคัญ อย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งหมายถึง บุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์กรในอนาคตระยะยาว (Motowidlo, Borman & Schmit, 1997, pp.71-83) องค์กรสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก

โดยผู้บริหารที่ดีต้องมีทักษะการบริหารในการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ มีความสามารถด้านการบริหารความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มีการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (Kaewkoon, 2018, p.p 200-202) จะเห็นได้ว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารในองค์กรสมัยใหม่นี้ล้วนให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น

แต่ทั้งนี้ด้วยธรรมชาติของมนุษย์ทำให้การบริหารจัดการบุคลากรย่อมมีความแตกต่างกัน โดยบุคคลแต่ละคนจะมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว สามารถจำแนกได้ 6 ประเภทคือ ความแตกต่างทางด้านร่างกาย ความแตกต่างทางด้านอารมณ์ ความแตกต่างทางด้านสังคม ความแตกต่างทางด้านเพศ ความแตกต่างทางด้านอายุ และความแตกต่างทางด้านสติปัญญา ในทางวิทยาศาสตร์พบว่า มนุษย์แต่ละคนมีสารพันธุกรรม หรือดีเอ็นเอ (DNA) ที่ไม่เหมือนกัน มาตั้งแต่เกิด หลังจากนั้นประสบการณ์ของแต่ละคนเผชิญซึ่งแตกต่างกันก็ยิ่งทำให้มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันมากยิ่งขึ้น (Noknoi, 2017, pp.5-6) การที่บุคลากรขององค์กรจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น แต่ละคนย่อมมีเหตุผลที่แตกต่างกัน เหตุผลหนึ่งคือเรื่องของความผูกพัน และกลายเป็นตัวชี้วัดที่ดีในด้านประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความต้องการที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป การบริหารองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาว่าพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดอันจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป ซึ่งความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานดีขึ้น เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคล ให้เกิดความสอดคล้องต่อเป้าหมายขององค์กร พนักงานจะมีความผูกพันต่องาน เห็นว่างานเป็นหนทางที่ตนเองก่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้ ดังนั้น สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จำนวนมาก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันไป ซึ่งทุกคนมีเหตุผลและแนวคิดต่อการทำงานที่ต่างกัน ผู้บริหารองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และรูปแบบของพฤติกรรมที่ดีขององค์กรให้เกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ดีและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12



ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative approach) ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 ครอบคลุม จังหวัด สงขลา สตูล ยะลา พัทลุง ปัตตานี ตรัง และนราธิวาส ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ ของสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 จำนวน 54 คน สถานีพัฒนาที่ดินสงขลา 25 คน สถานีพัฒนาที่ดิน พัทลุง 29 คน สถานีพัฒนาที่ดินตรัง 18 คน สถานีพัฒนาที่ดินสตูล 17 คน สถานีพัฒนาที่ดินปัตตานี 17 คน สถานีพัฒนาที่ดินยะลา 14 คน สถานีพัฒนาที่ดินนราธิวาส 21 คน และศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทองอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 51 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 246 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 โดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจากสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(\epsilon)^2}$$

โดย n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทนขนาดของประชากรทั้งหมด

e แทนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด

โดยมีผลคำนวณดังนี้

$$n = \frac{246}{1 + 246(0.05)^2}$$

n = 152 คน

จากการคำนวณดังกล่าวมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 152 คน จำแนกเป็นสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 จำนวน 33 คน สถานีพัฒนาที่ดินสงขลา 15 คน สถานีพัฒนาที่ดินพัทลุง 18 คน สถานีพัฒนาที่ดินตรัง 11 คน สถานีพัฒนาที่ดินสตูล 11 คน สถานีพัฒนาที่ดินปัตตานี 11 คน สถานีพัฒนาที่ดินยะลา 9 คน สถานีพัฒนาที่ดินนราธิวาส 13 คน และ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทองอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 31 คน

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สภาพภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทตำแหน่งปฏิบัติงาน สังกัด ที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับ ความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 โดยผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามมาจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ 3 ด้านของความผูกพันต่อองค์การของ Allen & Meyer (1991, p.278) เพื่อใช้วัดความผูกพันต่อองค์การใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้แนวคิดของออร์แกน (Organ, 1990, p.426)



การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient - α) ได้ค่า 0.97 ซึ่งมากกว่า 0.70 ที่เป็นเกณฑ์มาตรฐาน จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

กระบวนการเก็บข้อมูล

ทำการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และดำเนินการลงพื้นที่จนได้แบบสอบถามครบตามจำนวน เพื่อนำตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน คือ 1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ 2. การวิเคราะห์แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test โดยหากแตกต่างกันจะเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD และ 4. การหาความสัมพันธ์ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (Elifson, Runyon and Haber. 1990 : 208)

ระดับค่า	ความสัมพันธ์
$r = \pm 1.00$	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
$r = 0$	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมพบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือพฤติกรรมการณ์ความสำนึกต่อหน้าที่ พฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการณ์อดทนอดกลั้น ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig
1. เพศ	1.883 (t-test)	.643
2. อายุ	1.621	.187
3. สถานภาพ	.598	.551
4. ระดับการศึกษา	.092	.913
5. ประสบการทำงาน	.298	.827
6. ประเภทตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	1.048	.353
7. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	1.317	.240
8. เงินเดือน	.996	.412

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โดยรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 มีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยความผูกพันด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และด้านความผูกพันต่อเรื่องตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ในด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมเพียงด้านเดียว ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการทำงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig
1. เพศ	2.176 (t-test)	.031*
2. อายุ	.791	.501
3. สถานภาพ	1.214	.300
4. ระดับการศึกษา	.785	.458
5. ประสบการทำงาน	.306	.821
6. ประเภทตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	1.731	.181
7. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	3.064	.070
8. เงินเดือน	.366	.823

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.657 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีความผูกพันต่อองค์การมากจะทำให้เกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากขึ้นในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความผูกพันรายด้านจากค่า r มากไปหาน้อย พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด ที่ $r=0.637$ รองลงมาเป็น ความผูกพันมีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ $r=0.498$ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ $r=0.434$ ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
	\bar{x}	S.D.	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	4.24	.728	.637	.000**	ปานกลาง
2. ความผูกพันต่อเนื่อง	3.97	.907	.498	.000**	ปานกลาง
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	4.07	.1039	.434	.000**	ปานกลาง
รวม	4.09	1.008	.657	.000**	ปานกลาง

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานการศึกษาคือ

1. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Blau (2017, p.551) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นกลไกอันหนึ่งที่ทำให้เป็นการลงทุนทางสังคมอย่างหนึ่งที่เรียกกันว่า การพึ่งพาอาศัยไหว้วานก่อให้เกิดความผูกพัน ที่มีต่อกันและความผูกพันนี้กลับมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดความเชื่อถือ และข้อผูกพันทางใจที่มีต่อกันให้มากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อบุคคลหรือองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ที่ไม่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Klinsringam & Chaikiturachai (2018, p.127) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

2. จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 พบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันเพียงด้านเดียว ที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ในด้านการผูกพันทางสังคม ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มบุคลากรเพศชาย มีความผูกพันกับบุคลากรด้วยกัน และการผูกพันของบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีอิทธิพลการตัดสินใจในการอยู่กับองค์กรมากกว่าเพศหญิง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Prakobkhong (2017, p.81) และ Klinsringam & Chaikiturachai (2018, p.127) ที่พบว่าปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

3. ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ



องค์การมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของขององค์การ มีความรู้สึกร่วมในด้านภาพลักษณ์ขององค์การที่ส่งผลต่อตัวเอง ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่หากแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีหรือส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์การจะส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีของตัวเอง บุคลากรเองทำให้หากบุคลากรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การแล้ว ย่อมที่จะต้องการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไปด้วย ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Hewitt (2017, p.1) ที่อธิบายว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์การผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกต้องกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม และมีความสำนึกต่อหน้าที่ที่ต้องดำเนินงาน โดยผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prakobkhong (2017, p.81) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ความผูกพันและเชื่อมั่นต่อองค์การส่งผลในด้านพฤติกรรมการทำงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษาของ Eakpanich, Yawila & Sittioum (2020, p.189) ที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ทำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ต่อสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 12 ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหาร/องค์การควรให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากร รวมทั้งดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ปฏิบัติและมีผลต่อการผูกพันองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของบุคลากรยังมีอยู่ และยั่งยืน

2. จากการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีระดับพฤติกรรมอยู่ที่ระดับต่ำ โดยเฉพาะพฤติกรรมที่ไม่คิดที่จะลาออกจากงาน ซึ่งปัจจัยด้านนี้หากปล่อยให้พฤติกรรมแบบนี้ต่อไป จะส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ดังนั้นองค์กรควรนำประเด็นนี้ เป็นประเด็นหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยการจัดอบรมสัมมนาในด้านอารมณ์และการแสดงออก ทั้งในระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ ส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดเหตุการณ์การถูกตำหนิติเตียนที่รุนแรง ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงความไม่พอใจเมื่อถูกหัวหน้าตำหนิในการทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ดีมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความผูกพันภายในองค์กร โดยการจัดความและความจงรักภักดีต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรมีการดำเนินการศึกษากลุ่มตัวอย่างในองค์การหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงและแตกต่างกัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการได้ปัจจัยที่ดีในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีประสิทธิภาพ



2. ควรเปรียบเทียบปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านต่างๆ อย่างละเอียด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การโดยการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การควบคู่กันไป

References

- Hewitt, A. (2017). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*. <https://www.aonhewitt.co.nz/getattachment/77046028-9992-4d77-868a32fbf622fec6/file.aspx?disposition=inline>
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and Power in Social Life (2nd ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Eakpanich, L., Yawila, L. & Sittioum, R. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment with Affected to Performance Efficiency of Naresuan University Service Staff. *Humanities and Social Sciences Journal of Graduate School, Pibulsongkram Rajabhat University Volume 14 No.1 January-June 2020*, 175 – 193. (in Thai)
- Kaewkoon, S. (2018). Modern Organization Management with Modern Management. *Mahachula Academic Journal Vol.5*, 197-208. (in Thai)
- Klinsee-ngam, B & Chaikiturajai, P. (2018). Factors influencing the behavior of being good organizational membership and efficiency in the performance of personnel Department of Agriculture Ministry of Agriculture and Cooperatives. *Prince of Songkla University Academic Resources Journal*. 29(3), 117–131. (in Thai)
- Motowidlo, S. J, Borman, W. C. & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*. 10 (2), 71–83
- Noknoi, J. (2017). *Organizational behavior*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Organ, D. W (1990). *The motivational basis of organizational citizenship behavior* : In B. M. Staw., L. L. Cummigs (Eds.). *Reseach in Organization Behavior*. Greenwich, CT: JAI Press: 43-72.
- Yamane, T. (1967). *Statistics an introduction analysis (2nd ed)*. NY: Harper Row Publisher.

ผู้เขียน

นางสาวศุภลักษณ์ ทองใส

นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ
เลขที่ 140 ม.4 ถ.กาญจนวนิช ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000
E-mail: suphalak-june@hotmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา นกน้อย

ประธานที่ปรึกษา สาขาการจัดการธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ
เลขที่ 140 ม.4 ถ.กาญจนวนิช ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000



อาจารย์ ดร.สุธี ไฉ่วศิริ

กรรมการที่ปรึกษา สาขาการจัดการธุรกิจ

คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เลขที่ 140 ม.4 ถ.กาญจนวณิช ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000

