

แบบจำลอง ปัจจัยภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

บทความวิจัย

นางสาวพัชรี ลำอานเนตร

นิติปริญาโท

โครงการบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ ม.เกษตรศาสตร์

ดร.ธงชัย ศรีวรรณะ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

Internal Factor of Organization that Effect to Organizational Citizenship Behavior Model

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษา
ระดับการแสดงออกของข้อมูลเชิงประจักษ์
๒) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้าง
แบบจำลองมาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ๓) เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลทางตรง
อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อ
ตัวแปรตาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงาน
ประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทรับจ้างผลิตแห่งหนึ่งในเขตจังหวัด
ปทุมธานี จำนวน ๓๕๐ คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ
(Stratied Random Sampling) โดยการใช้แบบสอบถามที่
ประกอบด้วยการวัดข้อมูลเชิงประจักษ์ของภาวะผู้นำการปฏิรูป
การทำงานเป็นทีม ความผูกพันภายในองค์กร และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ๑) ระดับการ
แสดงออกของข้อมูลเชิงประจักษ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก
ทุกตัว ๒) ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับแบบจำลอง
โครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้ได้
เสนอแนะให้ทำใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์อื่น ๆ หรือ กลุ่มตัวอย่าง
การวิจัยอื่น หรือวิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่น ๆ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร, แบบ
จำลองปัจจัยภายในองค์กร

ABSTRACT

This study is to measure level of each
empirical data. To conduct confirmatory factor
analysis of the model. To study direct effect, indirect
effect and total effect of the model. This study
was conducted with permanent employee of OEM
in Pathum Thani province for totally 350 persons
by Stratied Random Sampling. This study was
using questionnaire to measure empirical data of
transformational leadership, teamwork, organizational
commitment and organization citizenship behavior.
The result is shown that all studied parameters to
measure empirical data are in high level. Empirical
data is complied with the model. It was suggested
to try new factor, new sample group or new method
to collect data.

Keywords: Organization Citizenship Behavior,
Internal Factor Model

ความเป็นมา

ปัจจุบันโลกธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการบริหาร ด้านการบริการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการผลิต ด้านการขนส่ง จึงทำให้ภาคธุรกิจเกิดการแข่งขันที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ และเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในภาวะที่มีการแข่งขันกันสูง องค์กรจึงต้องมีการจัดวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ภายใต้สภาวะดังกล่าว

ปัจจัยหนึ่ง ที่องค์กรจะต้องวางกลยุทธ์ให้เหมาะสม คือปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้นพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กรทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพขึ้น ส่งเสริมปริมาณ และคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น เรียกว่า “พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร” (Organizational Citizenship Behavior: OCB) (Robbins, 2000) โดย Moorman (1991) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์กรที่จะมุ่งเน้นประสิทธิภาพเนื่องจาก พฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงาน มีประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ผู้วิจัยได้สนใจ ศึกษาแบบจำลองพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผู้นำการปฏิรูป องค์กรประกอบด้านการดำเนินงานเป็นทีมและความผูกพันในองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากการค้นคว้าจากทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การสร้างแบบจำลองที่ แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และทดสอบ ความสอดคล้องของแบบจำลองจากการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยจะใช้แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ในวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำแบบจำลองนี้ไปกำหนดการจัดการภายใน องค์กร การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การสร้างแรงจูงใจให้ กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรอยู่ กับองค์กรอย่างยั่งยืนเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแบบจำลอง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กรของบริษัทรับจ้างผลิตแห่งหนึ่งในเขตจังหวัด ปทุมธานี ปัจจัยภายในองค์กรที่นำมาวิจัยคือ ผู้นำการปฏิรูป การทำงานเป็นทีม และความผูกพันภายในองค์กร โดยมี วัตถุประสงค์ดังนี้

เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกผู้นำการปฏิรูป การ ทำงานเป็นทีม ความผูกพันภายในองค์กร และพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง โครงสร้างแบบจำลองมาตรฐานวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์

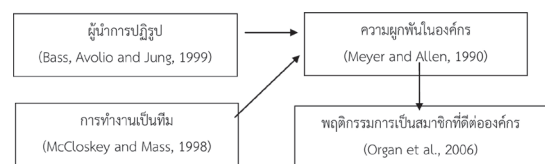
เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อตัวแปรตาม

สมมติฐาน

ผู้นำการปฏิรูปการมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพัน ในองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กร

การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพัน ในองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กร

กรอบงานวิจัย



ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ไว้ดังนี้

๑. ภาวะผู้นำแบบการปฏิรูปหมายถึงระดับ พฤติกรรมของผู้นำระดับต่างๆ ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ผู้ตามในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ตาม ให้ผู้ตามทำงาน

ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้มากกว่าที่ผู้นำคาดหวังไว้ ประกอบด้วยภาวะผู้นำที่มีในการสร้างแรงบันดาลใจ, การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

๒. ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยสมาชิกขององค์กรมีทัศนคติหรือความรู้สึกเชิงบวกกับองค์กร สมาชิกมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย สมาชิกมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก, ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

๓. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของคนทำงานร่วมกันโดยใช้ความรู้ ความสามารถร่วมกันตัดสินใจก่อนเริ่มงาน โดยที่ทุกคนมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน, การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน, การติดต่อสื่อสาร, การรับผิดชอบร่วมกัน และความไว้วางใจ

๔. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึงพฤติกรรมที่สุ่มรอบคอบมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร สมาชิกปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายแต่เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการ เช่น การตรงต่อเวลา การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงงาน โดยไม่หวังผลตอบแทนจากองค์กร แต่เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและสมาชิกทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ, พฤติกรรมความสำนึกใน

หน้าที่, พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น, พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

๕. ปัจจัยภายในหมายถึง ภาวะผู้นำแบบการปฏิรูป, ความผูกพันต่อองค์กร และการทำงานเป็นทีม

๖. ข้อมูลเชิงประจักษ์หมายถึง การวิจัยที่หาความจริงจากข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีการเก็บข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์

๗. แบบจำลองสมการโครงสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นตามหลักการทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทรับจ้างผลิตแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยมีขั้นตอนการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratied Random Sampling) จำแนกตามระดับงาน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการกระจายตามสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน โดยจำแนกรายชื่อพนักงานแต่ละระดับ จากนั้นสุ่มเลือกรายชื่อพนักงานในแต่ละระดับให้ครบตามจำนวนสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกไว้ตามระดับ สามารถแสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนประชากรพนักงานประจำของบริษัทรับจ้างผลิตแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี ปี ๒๕๕๕

ระดับพนักงานประจำ	จำนวนประชากรทั้งหมด (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ผู้จัดการ	42	21
หัวหน้างาน	123	64
ปฏิบัติการ	545	265
รวม	710	350

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

๑. สถิติที่ใช้เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกของข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่

๑.๑ สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) จำนวนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ

๑.๒ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product: Moment Correlation Coefficient)

๑.๓ วิเคราะห์หาความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) เพื่อตรวจสอบการกระจายตัวของข้อมูลว่ามีการกระจายตัวแบบโค้งปกติหรือไม่ และแปลงข้อมูลเป็นคะแนนมาตรฐานด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ

๑.๔ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบจำลองการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัว เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละกลุ่มนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับตัวแปรแฝงที่กำหนดไว้โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ

๒. สถิติที่ใช้เพื่อศึกษาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างและการศึกษาการมีอิทธิพลทางตรง

อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อตัวแปรตาม ได้แก่

๒.๑ วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates = ML) แต่เมื่อนำข้อมูลทั้ง ๓๕๐ ชุด มาทำการทดสอบเพื่อตรวจสอบการกระจายตัวของข้อมูลว่ามีการกระจายตัวแบบโค้งปกติหรือไม่ ด้วยการตรวจสอบค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคประมาณค่าแบบ Maximum Likelihood ได้โดยอนุโลม (Joreskog and Sorbom, 1996)

๒.๒ สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Garson (2009b) และ Diamantopoulos and Siguaw, 2008)

ดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของตัวแบบ
χ^2 (p value)*	> 0.05
χ^2 / df	< 2:1 = Good fit, < 3:1 = Reasonable fit, < 5:1 = Mediocre fit, > 5:1 = Poor fit
RMSEA	Less than 0.05 = Good fit, between 0.05 and under 0.08 = Reasonable fit, between 0.08 and 0.10 = Mediocre fit, greater than 0.10 = poor fit
RMSEA (p value)**	> 0.05 ใช้เป็นดัชนีเสริมเพื่อช่วยในการพิจารณา
GFI	> 0.9
CFI	> 0.9
NNFI (or TLI)	> 0.9
PGFI	> 0.05 ;ใช้เปรียบเทียบกับตัวแบบทางเลือกอื่น
AIC	< Saturated AIC ;ใช้เปรียบเทียบกับตัวแบบทางเลือกอื่น
ECVI	< ECVI for Saturated Model ;ใช้เปรียบเทียบกับตัวแบบทางเลือกอื่น

หมายเหตุ: * χ^2 = Minimum Fit Function Chi-Square

** P-Value For Test of Close Fit (RMSEA < 0.05): ใช้เป็นดัชนีเสริมเพื่อช่วยในการพิจารณา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อครอบครัวต่อเดือน

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามวัดระดับความเป็นผู้นำการปฏิรูป

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามวัดระดับการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ ๕ แบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือมีขั้นตอนดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานประจำบริษัทรับจ้างผลิตแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ทำการศึกษาและไม่จัดอยู่ในกลุ่มประชากรจำนวน ๓๐ คน

๒. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ของตัวแปรทั้งหมดที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมจะอยู่ระหว่าง ๐.๖๐ - ๑.๐๐ แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นค่อนข้างสูง (กรีซ แรงสูงเนิน, ๒๕๕๔)

๓. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ๓๒๐ คน ไปวิเคราะห์หาองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Conrmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลองวัดตัวแปรแฝงว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลงานวิจัย

การแสดงผลงานวิจัยเป็นการแสดงผลงานวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกของข้อมูลเชิงประจักษ์
๒. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างแบบจำลองมาตรฐานวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์
๓. เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อตัวแปรตาม

๑. ระดับการแสดงออกของข้อมูลเชิงประจักษ์

๑.๑ ระดับการแสดงออกของภาวะผู้นำการปฏิรูป

ภาวะผู้นำการปฏิรูป	M	SD	SKEW	KUR	แปลความ
ด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.80	0.73	-0.06	-0.36	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.68	0.77	-0.13	-0.10	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.92	0.82	-0.84	1.40	มาก
ภาพรวม	3.80	0.78	-0.36	0.30	มาก

๑.๒ ระดับการแสดงออกของความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันในองค์กร	M	SD	SKEW	KUR	แปลความ
ด้านความรู้สึ	3.50	0.87	-0.34	0.39	มาก
ด้านการคงอยู่	3.01	1.01	-0.07	-0.42	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.61	0.98	-0.59	0.10	มาก
ความผูกพันในองค์กร	M	SD	SKEW	KUR	แปลความ
ภาพรวม	3.36	1.01	-0.39	-0.10	ปานกลาง

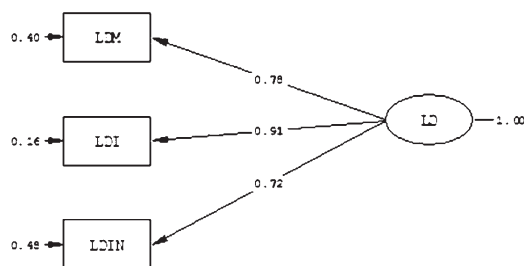
๑.๓ ระดับการแสดงออกของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	M	SD	SKEW	KUR	แปลความ
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.79	0.785	-0.36	0.23	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.91	0.81	-0.42	-0.02	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.61	0.81	-0.18	-0.19	มาก
ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน	3.80	0.81	-0.41	0.18	มาก
ด้านความไว้วางใจ	3.80	0.74	-0.40	0.26	มาก
ภาพรวม	3.78	0.79	-0.35	0.04	มาก

๒. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน
ประจำบริษัทรับจ้างผลิตแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับแบบจำลองการวิจัย

แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรต่าง ๆ

๒.๑ แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันระดับความเป็นผู้นำการปฏิรูป



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ ๑ แบบจำลองโครงสร้างระดับความเป็นผู้นำการปฏิรูป

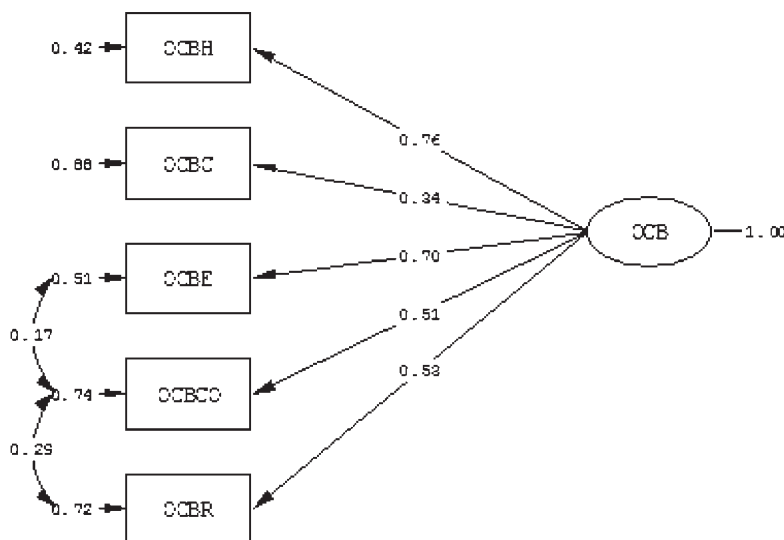
ตารางที่ ๒ ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองโครงสร้างระดับความเป็นผู้นำการปฏิรูป

Variables	Lambda (λ_{ij})	Theta (θ_{ij})	R^2	Rho_v (pv)	Rho_c (pc)
LDM	0.778	0.395	0.605	0.6528	0.8481
LDI	0.914	0.165	0.835		
LDIN	0.720	0.482	0.518		

$\chi^2 = 0.00$, df = 0, p-value = 1.000, RMSEA = 0.0000

ผลการตรวจสอบจากตารางที่ ๒ พบว่า แบบจำลองดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลมีค่าความเชื่อถือ (ρ_c) เท่ากับ ๐.๘๔๘๑ (มากกว่า ๐.๖๐) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ ๐.๖๕๒๘ (มากกว่า ๐.๕๐) เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรสังเกต ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง ๐.๗๒๐ - ๐.๙๑๔ โดยมีผู้นำแบบการกระตุ้นทางปัญญา (LDI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดอันดับแรกเท่ากับ ๐.๙๑๔ รองลงมาคือ ผู้นำที่มีในการสร้างแรงบันดาลใจ (LDM) เท่ากับ ๐.๗๗๘ และ ผู้นำแบบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (LDIN) เท่ากับ ๐.๗๒๐ ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) อยู่ระหว่าง ๐.๕๑๘ - ๐.๘๓๕ ซึ่งทุกค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒.๒ แบบจำลองโครงสร้างการทำงานเป็นทีม



Chi-Square=1.64, df=3, P-value=0.64966, RMSEA=0.000

ภาพที่ ๒ แบบจำลองโครงสร้างระดับการทำงานเป็นทีม

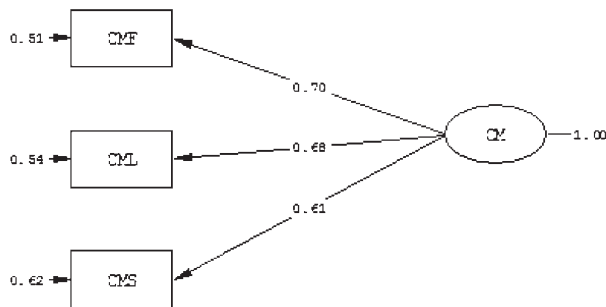
ตารางที่ ๓ ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม

Variables	Lambda (λ_{ij})	Theta (θ_{ij})	R^2	Rho_v (ρ_v)	Rho_c (ρ_c)
OCBH	0.762	0.419	0.581	0.3452	0.7115
OCBC	0.340	0.884	0.116		
OCBE	0.698	0.512	0.488		
OCBCO	0.514	0.735	0.265		
OCBR	0.527	0.723	0.277		

$\chi^2 = 1.64$, df = 3, p-value = 0.64966, RMSEA = 0.000

ผลการตรวจสอบจากตารางที่ ๓ พบว่า แบบจำลองดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลมีค่าความเชื่อถือ (ρ_c) เท่ากับ ๐.๘๙๕๖ (มากกว่า ๐.๖๐) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ ๐.๖๔๒๓ (มากกว่า ๐.๕๐) เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรสังเกตค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง ๐.๗๕๗ - ๐.๘๕๗ โดยมีการรับผิดชอบร่วมกัน (TWR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดอันดับแรกเท่ากับ ๐.๘๕๗ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (TWI) เท่ากับ ๐.๘๑๘ รองลงมาคือ การมีเป้าหมายร่วมกัน (TWT) เท่ากับ ๐.๗๙๐ รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร (TWC) เท่ากับ ๐.๗๘๑ และความไว้วางใจ (TWB) เท่ากับ ๐.๗๕๗ ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R2) อยู่ระหว่าง ๐.๕๗๓ - ๐.๗๓๔ ซึ่งทุกค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒.๓ แบบจำลองโครงสร้างความผูกพันในองค์กร



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

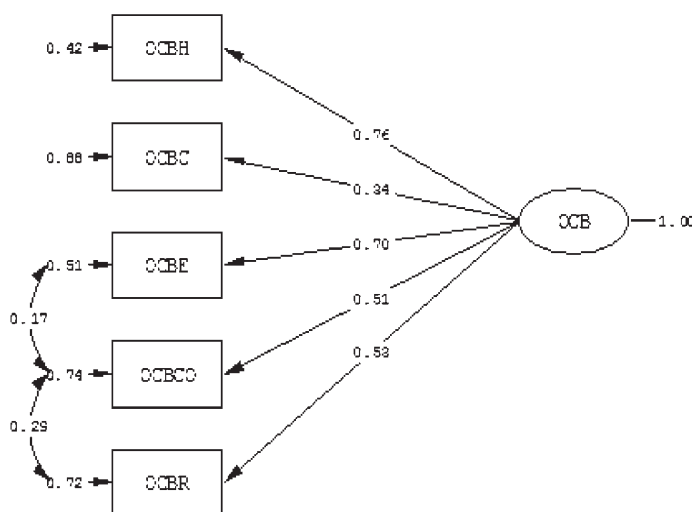
ภาพที่ ๓ แบบจำลองโครงสร้างความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ ๔ ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองความผูกพันในองค์กร

Variables	Lambda (λ_{ij})	Theta (θ_{ij})	R^2	Rho_v (ρ_v)	Rho_c (ρ_c)
CMF	0.702	0.508	0.492	0.4427	0.7023
CML	0.677	0.541	0.459		
CMS	0.614	0.623	0.377		

$\chi^2 = 0.00$, df = 0, p-value = 1.000, RMSEA = 0.0000

ผลการตรวจสอบจากตารางที่ ๔ พบว่า แบบจำลองดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลมีค่าความเชื่อถือ (ρ_c) เท่ากับ ๐.๗๐๓๘ (มากกว่า ๐.๖๐) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ ๐.๔๔๒๗ เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรสังเกตค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง ๐.๖๑๔ - ๐.๗๐๒ โดยมีความรู้สึก (CMF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดอันดับแรกเท่ากับ ๐.๗๐๒ รองลงมาคือ การคงอยู่ (CML) เท่ากับ ๐.๖๗๗ และบรรทัดฐานทางสังคม (CMS) เท่ากับ ๐.๖๑๔ ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R2) อยู่ระหว่าง ๐.๓๙๒ - ๐.๔๗๗ ซึ่งทุกค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑



Chi-Square=1.64, df=3, P-value=0.64966, RMSEA=0.000

ภาพที่ ๔ แบบจำลองโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

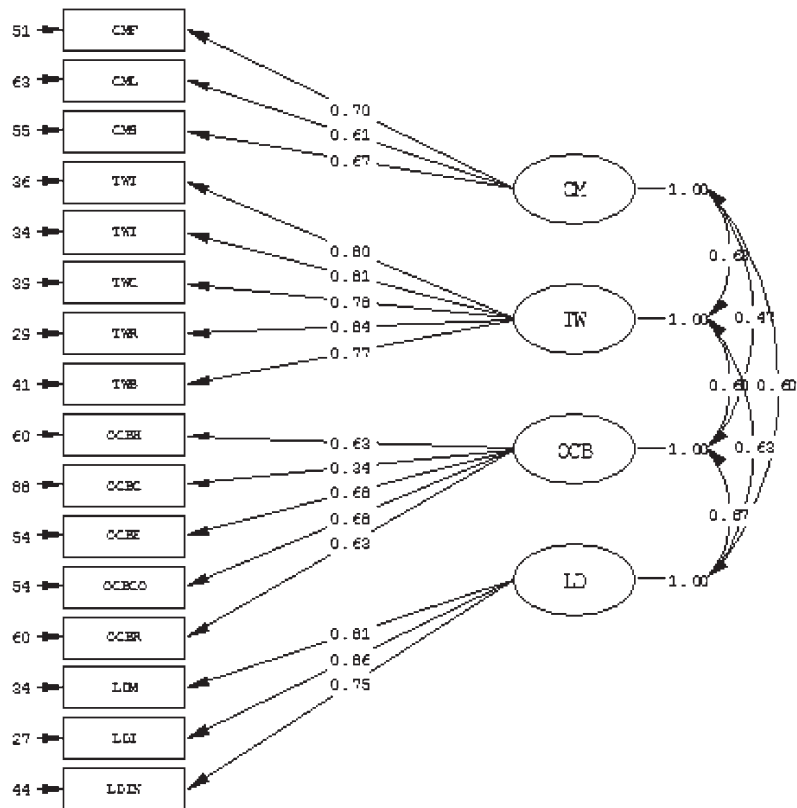
๑.๔ แบบจำลองโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ตารางที่ ๔ ผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Variables	Lambda (λ_{ij})	Theta (θ_{ij})	R^2	Rho_v (ρ_v)	Rho_c (ρ_c)
OCBH	0.762	0.419	0.581	0.3452	0.7115
OCBC	0.340	0.884	0.116		
OCBE	0.698	0.512	0.488		
OCBCO	0.514	0.735	0.265		
OCBR	0.527	0.723	0.277		

$\chi^2 = 1.64$, df = 3, p-value = 0.64966, RMSEA = 0.000

ผลการตรวจสอบจากตารางที่ ๔ พบว่า แบบจำลองดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลมีค่าความเชื่อถือ (ρ_c) เท่ากับ ๐.๗๑๑๕ (มากกว่า ๐.๖๐) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ ๐.๓๔๕๒ เมื่อพิจารณาทุกตัวแปรสังเกตค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง ๐.๓๔๐ - ๐.๗๖๒ โดยมีการให้ความช่วยเหลือ (OCBH) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดอันดับแรกเท่ากับ ๐.๗๖๒ รองลงมาคือ การอดทนอดกลั้น (OCBE) เท่ากับ ๐.๖๙๘ รองลงมาคือ ความสำนึกในหน้าที่ (OCBR) เท่ากับ ๐.๕๒๗ รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือ (OCBCO) เท่ากับ ๐.๕๑๔ และการคำนึงถึงผู้อื่น (OCBC) เท่ากับ ๐.๓๔๐ ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R²) อยู่ระหว่าง ๐.๑๑๖ - ๐.๕๘๑ ซึ่งทุกค่าเป็นบวก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑



Chi-Square=203.77, df=95, P-value=0.00000, RMSEA=0.057

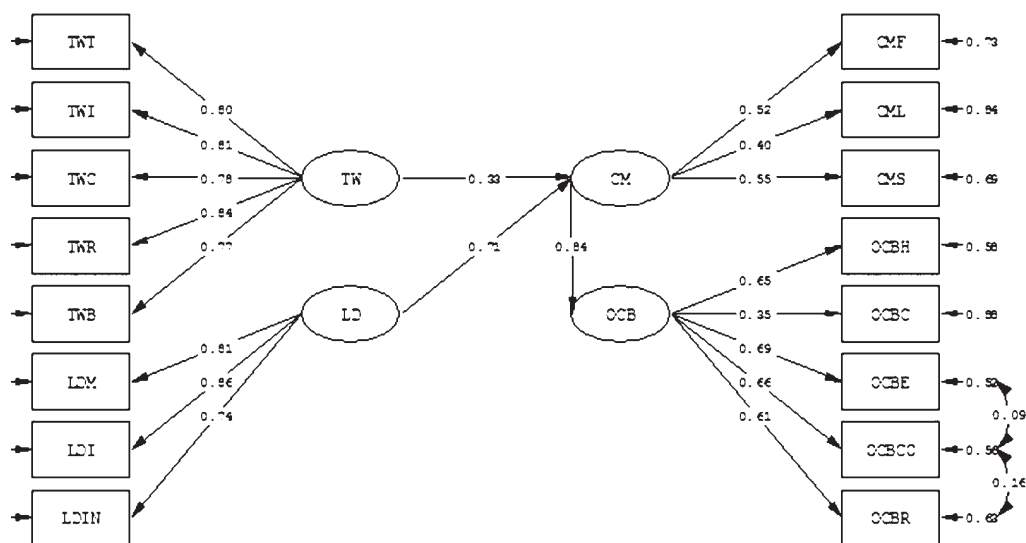
ภาพที่ ๕ แบบจำลองโครงสร้างในภาพรวม

๒.๔ แบบจำลองโครงสร้างในภาพรวม

จากรูปภาพที่ ๕ ได้แสดงให้เห็นค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำมาทดสอบ พบว่าความผูกพันในองค์กร (CM) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการทำงานเป็นทีม (TW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (QUOTE = 0.629, $p < 0.01$) ในขณะเดียวกันความผูกพันในองค์กร (CM) ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการปฏิรูป (LD) ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (QUOTE = 0.589, $p < 0.01$) นอกจากนี้ความผูกพันในองค์กร (CM) ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (QUOTE = 0.475, $p < 0.01$) และยังพบว่าการทำงานเป็นทีม (TW) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการ

ปฏิรูป (LD) ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (QUOTE = 0.630, $p < 0.01$) ในขณะเดียวกันการทำงานเป็นทีม (TW) ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (QUOTE = 0.599, $p < 0.01$) และยังพบอีกว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการปฏิรูป (LD) ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (QUOTE = 0.872, $p < 0.01$)

แบบจำลองสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานประจำบริษัทรับจ้างผลิตแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานีสามารถแสดงได้ตามรูปที่ ๖



ภาพที่ ๖ แบบจำลองสมการโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ตารางที่ ๖ ค่าสถิติความสอดคล้องของแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
ค่า Chi-square (df)	> 0.05	0.863	ผ่านเกณฑ์
	< 2:1 = Good fit, < 3:1 = Reasonable fit, < 5:1 = Mediocre fit, > 5:1 = Poor fit	3.11 : 1	Mediocre fit
	> 0.90	0.917	ผ่านเกณฑ์
(or TLI)	> 0.90	0.960	ผ่านเกณฑ์
	> 0.90	0.968	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	Less than 0.05 = Good fit, between 0.05 and under 0.08 = Reasonable fit, between 0.08 and 0.10 = Mediocre fit, greater than 0.10 = poor fit	0.0777	Good Fit

value) = Minimum Fit Function Chi-Square

จากตารางที่ ๖ สรุปได้ว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานประจำบริษัทรับจ้างผลิตแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานีเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าสถิติที่ใช้วัดความสอดคล้องของแบบจำลองมีค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกค่า

๓. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

จากรูปภาพที่ ๖ ผู้วิจัยขอสรุปขนาดอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีดังนี้

อิทธิพลทางตรง ได้แก่ ขนาดอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันในองค์กร มีค่าเท่ากับ ๐.๓๓๐ และขนาดอิทธิพลของภาวะความเป็นผู้นำการปฏิรูปกับความผูกพันในองค์กร มีค่าเท่ากับ ๐.๗๐๗

อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ขนาดอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ ๐.๒๗๗ ขนาดอิทธิพลของภาวะความเป็นผู้นำการปฏิรูปกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ ๐.๕๙๓

อิทธิพลรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ ๓.๘๗

อภิปรายผล

ภาวะความเป็นผู้นำการปฏิรูปมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันในองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๗๐๗ มีอิทธิพลทางอ้อมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๕๙๓ ตามลำดับ

การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันในองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๓๓๐ มีอิทธิพล

ทางอ้อมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๒๗๗ ตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการปฏิรูป การทำงานเป็นทีม และความผูกพันในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยผู้นำการปฏิรูปมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยมีอิทธิพลผ่านความผูกพันในองค์กร และการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยมีอิทธิพลผ่านความผูกพันในองค์กรเช่นกัน และจากโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานประจำบริษัทรับจ้างผลิตแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี ฉะนั้นถ้าหากองค์กรต้องการพัฒนาพนักงานในองค์กรจะต้องพัฒนาพนักงานด้านภาวะผู้นำการปฏิรูปและการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรและจะส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่ จะมีความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อหาความสอดคล้องของโมเดลสมการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในรูปแบบอื่น

ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น กลุ่มตัวอย่างทำงานในหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชนอื่น เพื่อดูความสอดคล้องของงานวิจัย

ศึกษาโดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้อธิบายเชิงลึกและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างหลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (๒๕๕๕). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (๒๕๕๔). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์บัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อำนาจ ธีระวนิช. (๒๕๕๒). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. นนทบุรี: มาเธอร์ บอส แพลกเก็ตจิง.
- Bolden, R. et al. (2003). *A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks. Edited Version of a Report for Chase Consulting and the Management Standards Centre.* Center for Leadership studies. University of Exeter.
- John R. Schermerhorn, Jr. (2011). *Introduction to Management.* John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Wen-Hai Chih and Yu-An Lin. *Applying Structural Equation Models to Study the Influence of Leadership, Total Quality Management, and the Organizational Commitment.* Department of Business Administration. Nation Dong Hwa University.
- Yu-Tsu Lin. (2003). *The Effect of Employees' Perception of Leader's Leadership Style on the Job Satisfaction of Employees at Small and Medium Enterprises in Taiwan.* Doctor of Education, The School of Education Spalding University.