

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
Organizational Citizenship Behavior and Iddhipada-4  
affecting Work Performance of Employee in Manufacturing Industry  
in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

ชาลีสวัฒน์ จิตต์โสภา<sup>1</sup> และ กฤษดา เขียววัฒนสุข<sup>2</sup>  
(Chaleewat Jittsopa and Krisada Chienwattanasook)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตที่อยู่ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 336 ตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควต้าโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\chi^2$  เท่ากับ 56.444 p-value เท่ากับ 0.002  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.881 GFI เท่ากับ 0.974 AGFI เท่ากับ 0.932 CFI เท่ากับ 0.994 NFI เท่ากับ 0.988 และ RMSEA เท่ากับ 0.051 สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 87

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อิทธิบาท 4 ผลการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 13000

Faculty of Management Science Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University 13000

<sup>2</sup>คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 12110

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi 12110

Corresponding author: krisada\_c@rmutt.ac.th

## ABSTRACT

The objective of this research is to study organizational citizenship behavior (OCB) and iddhipada- 4 affecting the work performance of employee in manufacturing industry in Phra Nakhon Si Ayutthaya province. The sample is 336 employees of manufacturing industry in Phra Nakhon Si Ayutthaya province. A quota sampling was employed and using questionnaire as a research tool. Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics analysis which is structural equation model (SEM) was employed in hypotheses testing.

The results of the research showed that the model is consistent with the empirical data. By considering the Chi-square value of 56.444, the p-value of 0.002, Chi-square/df of 1.881, GFI of 0.974, AGFI of 0.932, CFI of 0.994, NFI of 0.988, and RMSEA of 0.051. And the hypothesis testing found that organizational citizenship behavior and iddhipada- 4 affecting work performance of employee in manufacturing industry at Phra Nakhon Si Ayutthaya province at 0.05 level of statistical significance, with 87% of the power of forecasting.

**Keywords:** organizational citizenship behavior, Iddhipada-4, performance

### Article history:

Received 21 February 2021

Revised 18 March 2021

Accepted 19 March 2021

SIMILARITY INDEX = 1.41 %

### 1. บทนำ

ภาคอุตสาหกรรมมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างมากจากการสร้างมูลค่าเพิ่มถึงเกือบหนึ่งในสามของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งประเทศ และมีผลิตภาพแรงงานสูงสุดเมื่อเทียบกับภาคการเกษตรและภาคบริการ ทำให้การจ้างงานของอุตสาหกรรมกลายเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของประชากรในประเทศ เมื่อพิจารณาในด้านการเติบโตพบว่าประเทศไทยมีอัตราการเติบโตใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยประเทศเพื่อนบ้านโดยขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 3.5 ต่อปี ถึงแม้ว่าในช่วงปี พ.ศ.2554 – 2561 จะมีมูลค่าลดลงเหลือเพียงร้อยละ 1 ต่อปี จากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก สงครามการค้า เป็นต้น แต่ความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทยสูงขึ้น เมื่อเทียบกับ 123 ประเทศทั่วโลก (ซูดาน เกียร์ติเรอิ่งไกร พรชนก เทพขาม และวัชรินทร์ ชินวรวัฒนา 2563) ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ที่ท้าทายในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมของประเทศไปสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้และเทคโนโลยีขั้นสูง ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา รวมทั้งนวัตกรรม เพื่อผลิตสินค้าและ

บริการที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูงทำให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง จาก 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ ต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิม (First S-curve) ประกอบด้วย อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next Generation Automotive) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent Medical and Wellness Tourism) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) อุตสาหกรรมอาหารสำหรับอนาคต (Food for the future) และเพิ่ม 5 อุตสาหกรรมใหม่ (New S-curve) ได้แก่ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics) อุตสาหกรรมการบิน (Aviation) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemical) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) (พาดวงศ์ คัมภีร์รักษ์ และแก้วตา โรหิตร์ธนะ 2561)

จากสถานการณ์ข้างต้นทำให้เห็นว่าอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ ของประเทศไทยมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นฐานการผลิตขนาดใหญ่แห่งหนึ่งของประเทศโดยมีผู้ประกอบการตั้งโรงงานหลากหลายบริษัทที่สำคัญต่อการบริโภคภายในประเทศและการส่งออกมากกว่า 253 โรงงาน ทำให้เกิดการจ้างงานมากกว่า 100 000 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2559) ซึ่งพนักงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยองค์การที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันและมีความรับผิดชอบต่อองค์กร อีกทั้งยังควรส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมจากการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (มรกต จันทร์กระพ้อ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข 2562) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากจะทำให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถและยังคอยสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้แก่องค์กร (Organ 1988) นอกจากนี้ในทางพุทธศาสนายังมีหลักธรรมคำสอนเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ประกอบไปด้วย (1) ฉันทะ คือ การมีใจรัก ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ (2) วิริยะ คือ ความเพียร ความมุ่งมั่นทุ่มเท (3) จิตตะ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ และ (4) วิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา ซึ่งเป็นหลักธรรมในการเสริมกำลังใจและผลักดันการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (พระครูอุทัยสุตกิจ สุทนต์ ศรีไสย์ และจันทน์ วิภาตะกลัศ 2558) ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการที่จะศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตที่อยู่ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและหลักการในการดำเนินชีวิตในหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตที่อยู่ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตที่อยู่ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมในเชิงบวกโดยปรารถนาที่จะพยายามช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในองค์การอันเป็นประโยชน์แก่องค์การให้บรรลุเป้าหมาย (Thiruvendakam and Durairaj, 2017) ซึ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพนักงานนั้นส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การจากการเพิ่มผลปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ (Kim, Chen and Kong, 2020) โดยพฤติกรรมในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-role Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างชัดเจน และพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-role) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้เป็นทางการและไม่มีรางวัลและสิ่งตอบแทน แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ (Zhu, 2013) ซึ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แบบออกเป็น 5 ด้านตามแนวคิดของ Organ (1988) ดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (2) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ท่าทางหรือการแสดงกิริยาที่แสดงถึงความเคารพอ่อนน้อมกับบุคคลอื่น (3) พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ และ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์การและคำนึงถึงทรัพย์สินขององค์การ (คงกฤษ วุฒิสุชีวะ และพัชรทัฬห จารุทวีผลกุล, 2563)

### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท 4

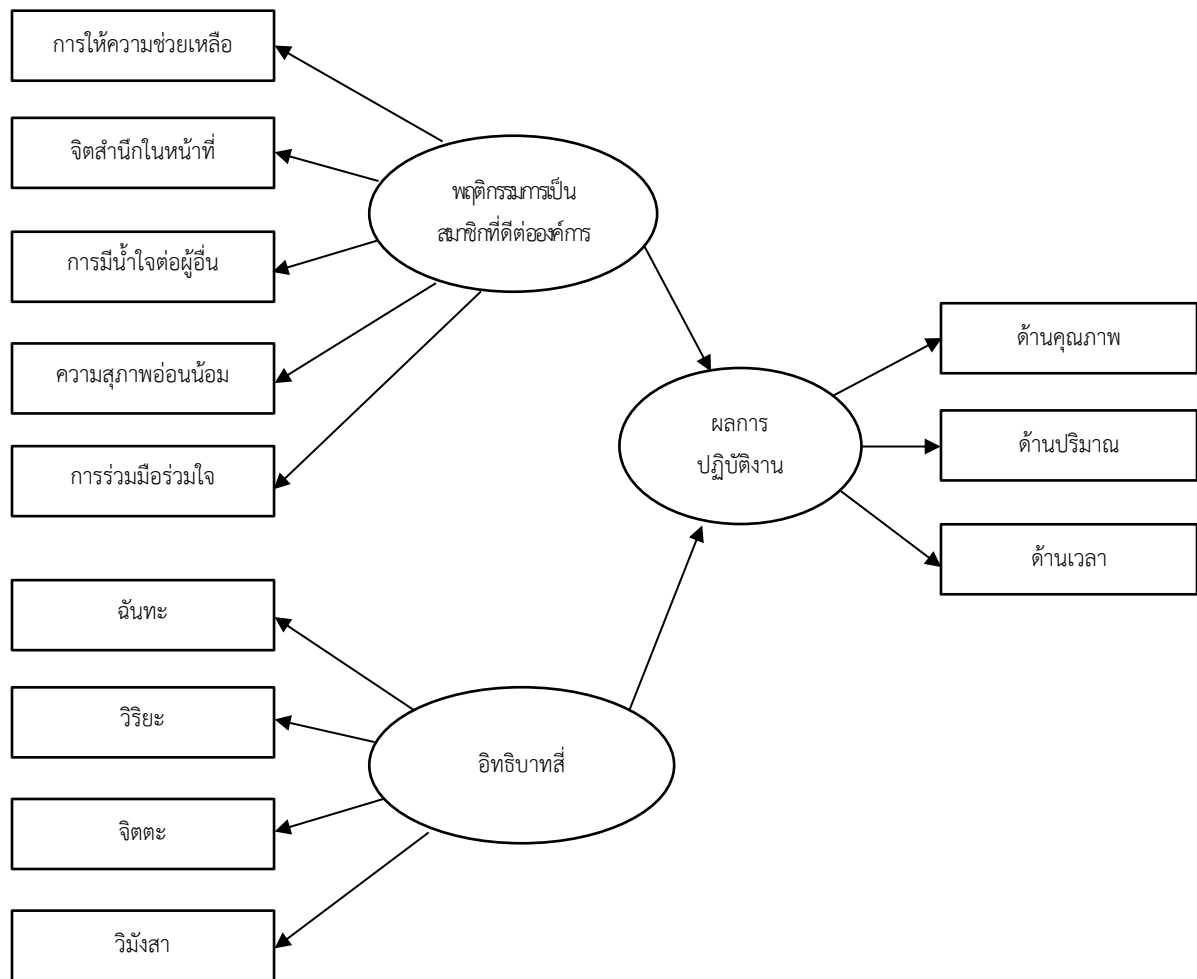
พระธรรมโกศาจารย์ (2551) ได้ให้ความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ว่า เป็นการใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ อย่างมีความพึงพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา นอกจากนี้ยังเป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้ดำรงชีวิตและบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน 4 ประการ ได้แก่ (1) ฉันทะ การมีใจรัก ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ (2) วิริยะ ความเพียร ความมุ่งมั่นทุ่มเท (3) จิตตะ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ และ (4) วิมังสา การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา (พระพรหมคุณาภรณ์, 2545) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญในการศึกษาและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน (ผอบทอง สุจินพร้อม, 2559; พระถวิล ยสินธโร, 2558; บุศกร เสาะแสง, ภาณุ เซวาร์ปรีชา, และลัดดาวัลย์ สำราญ, 2557)

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในแง่ของผลผลิตที่ทำได้กับความคุ้มค่า โดยมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Effectiveness) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) จะต้องประเมินจากการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายหรือสูงกว่าแสดงว่ามีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560) ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผล

การปฏิบัติงานจะประกอบด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา (Peterson and Plowman, 1993)

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและตัวอย่าง** คือ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีจำนวนพนักงานกว่า 100,000 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2559) ซึ่งกำหนดจำนวนตัวอย่างจากข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างที่จะต้องมีขนาดตัวอย่างที่เพียงพอต่อการใช้สถิติพิจารณาจากขนาดตัวอย่าง 20 เท่าต่อตัวแปรสังเกตในแบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งในงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตทั้งสิ้น 12 ตัวแปรสังเกต ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่เพียงพอเท่ากับ 240 ตัวอย่าง (Hair et al. 2010) โดยการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า จากพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่ 4 อำเภอ คือนครหลวง บางไทร บางบาล และบางปะอิน อำเภอละ 90 ตัวอย่าง รวม 360ตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถาม

โดยวิธีตามสะดวกจนครบจำนวนที่ต้องการ โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 360 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 336 ฉบับ คิดเป็นประมาณร้อยละ 93 และถือว่าเพียงพอต่อการใช้สถิติ

**เครื่องมือในการวิจัย** คือ แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ จิตสำนึกในหน้าที่ การมีน้ำใจต่อผู้อื่น ความสุภาพอ่อนน้อม และการร่วมมือร่วมใจ จำนวน 18 คำถาม (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับอภิธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา จำนวน 26 คำถาม และ (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา จำนวน 14 คำถาม โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ดังในตารางที่ 1 (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งแบบสอบถามนี้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ และแบ่งช่วงคะแนนตามเกณฑ์การแบ่งแบบอันตรภาคชั้นที่ 0.8

**วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้** ใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งกำหนดนัยสำคัญไว้ที่ระดับ 0.05

#### 4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน (ร้อยละ 60.4) มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุด จำนวน 78 คน (ร้อยละ 23.2) มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 236 คน (ร้อยละ 70.2) และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 91 คน (ร้อยละ 27.1)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดต่อ (1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD = 0.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $SD = 0.62$ ) และด้านการมีน้ำใจต่อผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $SD = 0.62$ ) มากที่สุด รองลงมา ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $SD = 0.65$ ) ด้านจิตสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD = 0.63$ ) และน้อยที่สุด ด้านการร่วมมือร่วมใจ ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.66$ ) ตามลำดับ (2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดต่อปัจจัยอภิธิบาท 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านวิมังสา มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ ,  $SD = 0.58$ ) รองลงมา ด้านจิตตะ ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $SD = 0.60$ ) ด้านฉันทะ ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD = 0.60$ ) และน้อยที่สุด ด้านวิริยะ ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $SD = 0.62$ ) ตามลำดับ และ (3) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

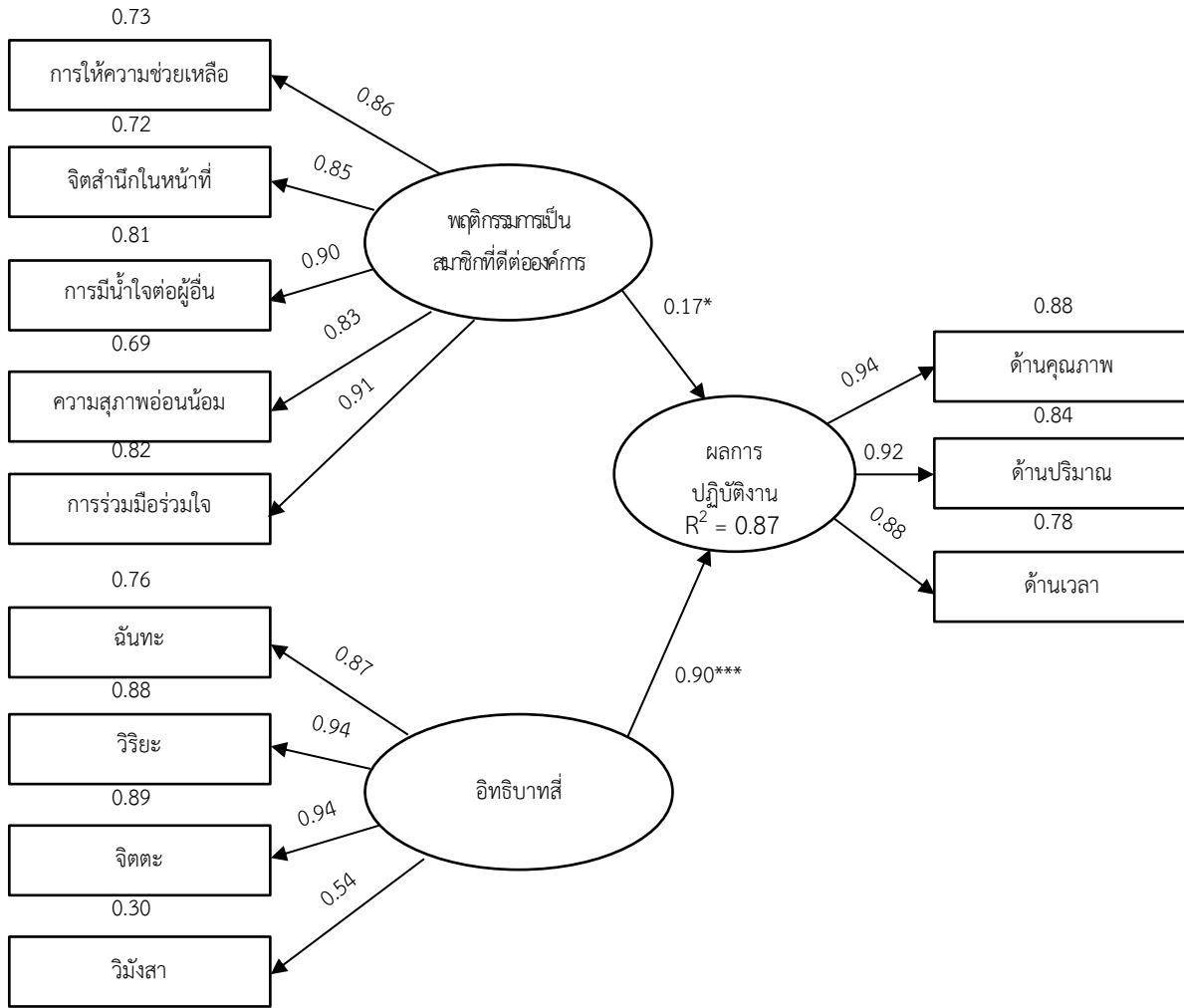
( $\bar{X} = 4.35$ ,  $SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านคุณภาพมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ ,  $SD = 0.61$ ) รองลงมา ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.37$ ,  $SD = 0.65$ ) และน้อยที่สุด ด้านปริมาณ ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $SD = 0.66$ ) ตามลำดับ

ผลจากตารางที่ 1 พบว่า ผลการทำสอบแบบจำลองการวัดตัวแปรสังเกตในแบบจำลองสมการโครงสร้างมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบโดยรวมอยู่ระหว่าง 0.55-0.94 ซึ่งสามารถในการอธิบายความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 0.30-0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) อยู่ระหว่าง 0.90-0.95 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) อยู่ระหว่าง 0.70-0.85 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 จึงสามารถนำไปใช้ในการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างได้ (Hair, et al., 2010)

**ตารางที่ 1** แสดงการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความน่าเชื่อถือจากการทดสอบแบบจำลองการวัดด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ตัวแปร	Factor Loading	R <sup>2</sup>	CR	AVE	$\alpha$
<b>พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร</b>			<b>0.95</b>	<b>0.78</b>	
- การให้ความช่วยเหลือ	0.88	0.77			0.89
- จิตสำนึกในหน้าที่	0.88	0.77			0.82
- การมีน้ำใจต่อผู้อื่น	0.92	0.85			0.88
- ความสุภาพอ่อนน้อม	0.83	0.69			0.80
- การร่วมมือร่วมใจ	0.90	0.81			0.86
<b>อิทธิบาท 4</b>			<b>0.90</b>	<b>0.70</b>	
- ฉันทะ	0.88	0.77			0.92
- วิริยะ	0.94	0.88			0.93
- จิตตะ	0.92	0.85			0.92
- วิมังสา	0.55	0.30			0.90
<b>ผลการปฏิบัติงาน</b>			<b>0.94</b>	<b>0.85</b>	
- ด้านคุณภาพ	0.92	0.85			0.92
- ด้านปริมาณ	0.94	0.88			0.91
- ด้านเวลา	0.90	0.81			0.94





$\chi^2 = 56.444$ ,  $df = 30$ ,  $p\text{-value} = 0.002$ ,  $\chi^2/df = 1.881$ ,  $GFI = 0.974$ ,  $AGFI = 0.932$ ,  $CFI = 0.994$ ,  
 $NFI = 0.988$ ,  $RMSEA = 0.051$

แผนภาพที่ 2 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต

ตารางที่ 2 แสดงค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างก่อนปรับ-หลังปรับ

ค่าดัชนีชี้วัด	ก่อนปรับ	หลังปรับ	เกณฑ์การทดสอบ
$\chi^2$	721.667	56.444	-
p-value	0.000	0.002	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
$\chi^2/df$	13.878	1.881	ควรมีค่าน้อยกว่า 2
GFI	0.836	0.974	ควรมีค่ามากกว่า 0.95
AGFI	0.754	0.932	ควรมีค่ามากกว่า 0.90
CFI	0.856	0.994	ควรมีค่ามากกว่า 0.95
NFI	0.847	0.988	ควรมีค่ามากกว่า 0.95
RMSEA	0.196	0.051	ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05



ผลการทดสอบสมมติฐานจากรูปที่ 2 ประกอบกับตารางที่ 2 พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้าง หลังจากปรับปรุงข้อมูลตามคำแนะนำดัชนีชี้วัดการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า  $\chi^2$  เท่ากับ 56.444 p-value เท่ากับ 0.002  $\chi^2/df$  เท่ากับ 1.881 GFI เท่ากับ 0.974 AGFI เท่ากับ 0.932 CFI เท่ากับ 0.994 NFI เท่ากับ 0.988 และ RMSEA เท่ากับ 0.051 ซึ่งส่วนใหญ่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงถือว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ( $t = 1.872$ ,  $p\text{-value} = 0.031$ ,  $\beta = 0.17$ ) และอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $t = 7.229$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ,  $\beta = 0.90$ ) ซึ่งแบบจำลองสมการโครงสร้างมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 0.87

## 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปและอภิปรายผล

1. แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 87 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่และธุรกิจข้ามชาติ สาเหตุหลักที่ตั้งใจเลือกตั้งโรงงาน คือ ด้านนโยบายของภาครัฐและท้องถิ่น ด้านสภาพแวดล้อม ด้านพลังงาน ด้านแรงงาน ด้านการตลาด ด้านการขนส่ง และด้านวัตถุดิบ เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านแรงงานจะพบว่า มีแรงงานที่เพียงพอกับความต้องการ มีอัตราค่าจ้างแรงงานหรืออัตราค่าแรงงานขั้นต่ำในพื้นที่ที่ต่ำ สามารถจัดหาแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพียงพอกับความต้องการของโรงงานทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ (ชาลวิวัฒน์ จิตต์โสภา, 2561) เมื่อผู้ประกอบการได้คัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ต้องพึงปฏิบัติ แต่การที่จะเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นจำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ (Extra Role) โดยอาศัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาพนักงานให้สำนึกในหน้าที่ แต่จะต้องมีการมีน้ำใจต่อผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์และมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เพราะส่งเสริมให้ปริมาณและคุณภาพของงานสูงขึ้น และยังสามารถทำงานได้หลายบทบาทเสมือนมีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด (Podsakoff, Mackenzie, Paine and Bachrach, 2000) ซึ่งจากงานวิจัยของ Chienwattanasook, Onputtha, and Teppang (2018) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้น ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ นอกจากนี้ Charutawephonnukoon (2020) ยังชี้ประเด็นให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้นยังสามารถเป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข, สันติกร ภมรปฐมกุล และวิจิตตรา ผลมะม่วง (2562) ที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจที่ดีนั้นจะมอบสิ่งที่ดีให้แก่พนักงานทำให้

พนักงานตอบแทนองค์กรด้วยการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถและยกระดับพฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต้ององค์กรที่จะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปลาเทียน เสือเหลือง และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2558) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมอันพึงประสงค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานและมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2. องค์ประกอบของปัจจัยอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปิ่นมณี ขวัญเมือง (2557) ที่กล่าวว่า อิทธิบาท 4 ที่เป็นทางแห่งความสำเร็จจากหลักธรรม 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจในการทำงานหรือภารกิจใด ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้น วิริยะ คือ ความเพียรพยายามในการทำงานใด ๆ ด้วยความขยันหมั่นเพียร จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ มุ่งมั่น ตั้งใจกระทำด้วยความคิด และอุทิศตนต่อสิ่งที่ทำและวิมังสา คือ ความไตร่ตรอง ใคร่ครวญ ทดลอง โดยอาศัยปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปใช้เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกหน้าที่การงานตามความเหมาะสม ซึ่งแนวทางการใช้อิทธิบาท 4 สำหรับการทำงานจะต้องรักในงานที่ทำ รู้จักวางแผนในการทำงานตามเวลา โอกาส และต้นทุน มีความเพียรพยายาม และหมั่นพิจารณาทบทวนการทำงานนั้นอยู่เสมอเพื่อค้นหาข้อบกพร่องและนำมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ หากพนักงานมีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรและมีบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมมากขึ้นจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (ภาณุ ปัดนุกำพล และกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2562; กฤษดา เขียววัฒนสุข นิกร ลีชาคำ และมรกต จันทร์กระพ้อ, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ เจริญผล และคณะ (2561) ที่พบว่า การนำหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ การรักงาน สู้งาน ใส่ใจงานและทำงานด้วยปัญญา มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นแนวทางที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา กรมเวช (2558) ที่กล่าวว่า การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจะทำให้เกิดความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และตั้งใจสร้างผลงานที่ดีเป็นเลิศโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

## 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้ประกอบการและผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยการจัดกิจกรรมภายในองค์กรที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น การแข่งกีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อให้พนักงานได้พบปะและมีกิจกรรมร่วมกัน อีกทั้งยังต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานเพื่อยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรและหน้าที่การงาน

2. ผู้ประกอบการและผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ควรนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการพัฒนาพนักงานในองค์กรด้วยการจัดอบรมให้พนักงานเกิดความตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนนี้อย่างถ่องแท้ในมิติต่าง ๆ ได้แก่ ด้านฉันทะที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยการทำงานที่มีความหมาย ต่อมาในด้านวิริยะ จะต้องกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่วนในด้านจิตตะ จะต้องกระตุ้นให้เกิดความเอาใจในการ

ปฏิบัติงานรวมไปถึงกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และด้านวิมังสา จะต้องกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล รวมไปถึงการสร้างนวัตกรรมในงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพหรือเชิงทดลองเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 ที่จะช่วยสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกหรือหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจ บรรยากาศขององค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานหรือศึกษาตัวแปรคั่นกลางที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 มากยิ่งขึ้น เนื่องจากงานวิจัยนี้ค้นพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กันมาก

3. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการแยกกลุ่มทดลองในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทเพื่อศึกษาถึงความแตกต่างในแต่ละบริบทของแต่ละบริษัทจะทำให้ได้ผลการทดสอบมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กฤษดา เขียววัฒนสุข นิกร ลีชาคำ และมรกต จันทร์กระพ้อ. (2562). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(2), 219-230.

กฤษดา เขียววัฒนสุข สันติกร ภมรปฐมกุล และ วิจิตรา ผลมะม่วง. (2562). แรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 6(2), 36-49.

กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 7(2), 87-103.

คองฤช วุฒิสุชีวะ และพัชรทิพย์ จารุทวีผลนุกูล. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการกำกับตนเองของข้าราชการทหารสังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(3), 1-19.

ชาลิวัดน์ จิตต์โสภา. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกตั้งโรงงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 20(2), 75-82.

- ชุตিকা เกียรติเรืองไกร พรชนก เทพขาม และวัชรินทร์ ชินวรวัฒนา. (2563). 10 อุตสาหกรรมไทย เรามาไกลแค่ไหน. **Focused and Quick, 165, 1-12.**
- ธีรวัฒน์ เจริญผล กันทภณ หนูทองแก้ว พระสุริยา สุริโย พระณัฐพงษ์ ญาณเมธี และพระมหาศักดิ์ดา สิริเมธี. (2561). การนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ว่าการอำเภอลานสกา อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 3 (1), 65-80.**
- บุศกร เสาะแสง ภาณุ เชาว์ปรีชา และลัดดาวัลย์ สำราญ. (2557). อิทธิพลของอิทธิบาท 4 ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม. เขตพื้นที่กรุงเทพฯ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 8 (2), 55-64.**
- ปิ่นมณี ขวัญเมือง. (2557). หลักอิทธิบาท 4: เส้นทางสู่ความสำเร็จ. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 13 (3), 1-7.**
- เปลวเทียน เสือเหลือง และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2558). การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ The 7th ASEAN + C + I Symposium on Business Management Research (479-493). ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ผอบทอง สุจินพร้อม. (2559). การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามธรรมชาติของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 5 (2), 102-111.**
- พระครูอุทัยสุตกิจ สุทรนุ ศรีไสย์ และจันต์ วิภาตะกลัด. (2558). ความสำเร็จของการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี. **วารสารสมาคมนักวิจัย, 20 (2), 161-171.**
- พระถวิล ยสินธโร. (2558). การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4 (1), 104-118.**
- พระธรรมโกศาจารย์. (2551). **ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ.** หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, 20 มิถุนายน 2551.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2545). **ธรรมนุญชีวิต** (พิมพ์ครั้งที่ 46). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- พาดวงศ์ คัมภีร์รักษ์ และแก้วตา โรหิตร์ตันะ. (2561). อุตสาหกรรม 4.0 อุตสาหกรรมแห่งอนาคตไทย. **วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 7 (3), 52-64.**
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. **วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4 (2), 92-100.**
- ภาณุ ปันทุกำพล และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. **วารสารวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 6 (1), 138-151.**
- มรกต จันท์กระพ้อ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร. **วารสารนักบริหาร, 39 (1), 52-66.**

สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2559). **สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.**

พระนครศรีอยุธยา: ผู้แต่ง.

- Charutawephonnukoon, P. (2020). Organizational citizenship behavior as a mediator of the relationship between ethical leadership and employee efficiency: A case study of generation y employee in modern trade sector. **Solid State Technology**, 63 (4), 2585-2593.
- Chienwattanasook, K., Onputtha, S., and Teppang, T. (2018). Achievement Motive and Organizational Support Perception Affecting Employee's Organizational Citizenship: A case of Bridgestone Group Thailand. **Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies**, 7 (2), 79-90.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., and Anderson, E. (2010). **Multivariate data analysis** (7th ed.). London: Pearson Education Limited.
- Kim, H., Chen, Y., and Kong, H. (2020). Abusive supervision and organizational citizenship behavior: The mediating role of networking behavior. **Sustainability**, 12 (1), 288.
- Organ, D. W. (1988). **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.** Massa-chusetts: Lexington Books.
- Peterson, E., and Plowman, E. G. (1993). **Business organization and management.** Homewood, IL: Irwin.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. **Journal of Management**, 26 (3), 513-563.
- Thiruvankadam, T., and Durairaj, I. Y. A. (2017). Organizational citizenship behavior: Its definitions and dimensions. **GE-International Journal of Management Research**, 5 (5), 46-55.
- Zhu, Y. (2013). Individual behavior: In-role and extra-role. **International Journal of Business Administration**, 4 (1), 23-27.