

อิทธิพลของความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัท
อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

Influence of Resilience, Work Passion, and Transformational Leadership on
Organizational Citizenship Behavior of Employees
in a Packaging Industry Company

วีรยาภท ศิริเวช¹ สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล²

Weerayaphat Siriwetch, Saitib Lautongmeesakun

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า :

1. ระดับความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง
2. ความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก ด้านความทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีเลิศ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งได้ ร้อยละ 78.4 ($R^2_{adj} = .784$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Received: 2022-05-23 Revised: 2022-05-29 Accepted: 2022-05-30

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master's Degree Student, Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: Weerayaphat.s@ku.th

² อาจารย์ประจำ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Lecturer, Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: Saitip.l@ku.th

คำสำคัญ (Keywords) : ความสามารถในการฟื้นคืนได้; ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน; ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Abstract

The aims of this research were: 1) to study levels of resilience, work passion, transformational leadership, and organizational citizenship behavior of employees in a packaging industry company; and 2) to study influence of resilience, work passion, and transformational leadership on organizational citizenship behavior of employees in a packaging industry company. The sample consisted of 254 employees in a packaging industry company. The questionnaires were used to collect data of resilience, work passion, transformational leadership, and organizational citizenship behavior. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis with stepwise methods.

The results of this research revealed that: 1) levels of resilience, work passion, transformational leadership, and organizational citizenship behavior of employees in a packaging industry company were at high level; and 2) resilience in terms of hardiness, work passion in terms of intent to stay, work passion intent to endorse, work passion intent to perform, and transformational leadership in terms of idealized influence could jointly predict organizational citizenship behavior of employees in a packaging industry company up to 78.4 percent ($R^2_{adj} = .784$) at the .001 statistical significant level.

Keywords: resilience; work passion; transformational leadership;
organizational citizenship behavior

บทนำ (Introduction)

ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงขึ้นเป็นสาเหตุให้คนในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตเพื่อให้ตนเองอยู่รอด และปลอดภัยกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบริโภค ในช่วงที่มีการล็อกดาวน์พบว่า ผู้บริโภคเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสั่งซื้อสินค้า และอาหารผ่านทางช่องทางออนไลน์มากขึ้นถึง 80% (ประชาชาติธุรกิจ, 2563) จากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่หันมาสั่งซื้อสินค้าออนไลน์มากยิ่งขึ้นนี้ ทำให้มีการคาดการณ์ว่าในปี 2564 จะมียอดการใช้บรรจุภัณฑ์เดบิตโตไม่ต่ำกว่า 30% (สมาคมอุตสาหกรรมพลาสติกไทย, 2563) ดังนั้น อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับความต้องการที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ โดยปัจจุบันพบว่า อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ในประเทศไทยจำแนกได้ 4 ประเภทใหญ่ ได้แก่ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้ว มีสัดส่วนการผลิตร้อยละ 15 อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ มีสัดส่วนการผลิตร้อยละ 20 อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ มีสัดส่วนการผลิตร้อยละ 40 และอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์พลาสติก มีสัดส่วนการผลิตร้อยละ 25 (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2563) ซึ่งบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบริษัทเอกชนที่ดำเนินเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์กระดาษ และบรรจุภัณฑ์พลาสติก โดยฟันเฟืองสำคัญที่จะทำให้บริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งนี้ประสบความสำเร็จได้นั้นคือ

พนักงาน เพราะหากพนักงานไม่มีความทุ่มเท และเสียสละให้กับงานที่ทำ ไม่มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่สบายใจที่อาจเกิดขึ้นจากผู้ร่วมงาน หรือไม่ได้อุทิศตนต่อองค์การที่ทำอยู่ ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งนี้ไม่ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น หากบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์มีพนักงานที่เอาใจใส่ต่อการทำงาน สามารถทำงานที่นอกเหนือหน้าที่ของตนเพื่อให้บริษัทอยู่รอด มีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเรียกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) โดย Organ and Bateman (1991: 4) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนสมาชิกที่ไม่ได้ถูกบังคับจากงานที่ต้องปฏิบัติและไม่ได้เกิดจากค่าตอบแทนที่ตกลงกันไว้ หากทรัพยากรมนุษย์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นและยังส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลิตภณณ์ให้สูงขึ้นอีกด้วย (Dubin, 2000: 352)

จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ความสามารถในการฟื้นคืนได้ (Resilience) ซึ่งเป็นความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่สามารถยืดหยุ่น ปรับตัว ฟื้นฟูสภาพอารมณ์ และจิตใจได้อย่างรวดเร็วหลังเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก เป็นศักยภาพของมนุษย์ในการเผชิญกับปัญหาและสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ จนทำให้บุคคลมีความเข้มแข็งจากสถานการณ์ที่ยากลำบากในการดำเนินชีวิต (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563: 31-32) ความสามารถในการฟื้นคืนได้ถือเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Paul, Bamel and Garg (2016: 308-309) ได้ทำการศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนได้ของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการฟื้นคืนได้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยตรง และทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) เป็นความรู้สึกในเชิงบวกของพนักงาน อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์การและการทำงานทั้งทางด้านอารมณ์ และด้านกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ (Zigarmi, Dobie and David, 2007: 5) จากการค้นคว้างานวิชาการ พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ และ บังอร โสฬส (2560: 109-110) ที่พบว่า อัตลักษณ์องค์การและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ และงานวิจัยของ Savithri and MaharayazhMozhi (2019: 6) ได้ศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นการกระทำของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยพนักงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามที่พัฒนาศักยภาพที่สูงขึ้น และเห็นคุณค่าในตนเอง (Bass and Avolio, 1993: 11-12) ซึ่งถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (พิบูล ธิปะปาล, 2550: 56) สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ วงศ์กาฬสินธุ์ (2556: 101) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และงานวิจัยของรุ่ง โอหารส (2559: 58-59) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรใน

โรงพยาบาลชุมชนสามารถทำนายตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน ในเขตตรวจราชการที่ 3 กระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ 78 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผู้วิจัยเห็นคุณค่าของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมเชิงบวก เกิดพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการเสียสละ อาสาช่วยผู้อื่นด้วยความยินดี และเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้นำไปสู่การประสบความสำเร็จขององค์การ (ชญาธิ์ ทรัพย์รัตน์ และ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ, 2556: 9-10) และงานวิจัยข้างต้นที่พบว่า ความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนา ส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับของความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งได้

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง รวมทั้งสิ้น 395 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 254 คน ได้มาโดยใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Deniel Soper (2004) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 127 หน่วย ผู้วิจัยคาดว่าจะการตอบแบบสอบถามมักจะไม่สมบูรณ์ จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีก

1 เท่า รวมเป็น 254 หน่วยเพื่อป้องกันปัญหาแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือแบบสอบถามได้กลับคืนมาไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความสามารถในการฟื้นคืนได้ แบบสอบถามความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยจากหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อติดต่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยไปยังพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาส่งเรื่องไปยังบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

3.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากทางบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แล้ว จึงดำเนินการติดต่อหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์ และวิธีการเก็บข้อมูลในการวิจัยและนัดวันเวลาเพื่อส่งมอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยมอบแบบสอบถามให้กับฝ่ายบุคคลบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ เพื่อแจกและรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งใช้เวลาเก็บข้อมูลประมาณ 5 เดือน

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเรียบร้อยของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาตรวจสอบ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐาน ดังนี้

4.1 ร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ค่าเฉลี่ย ใช้ในการจำแนกและแปลความหมายข้อมูล

4.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

4.4 สถิติที่ใช้ในการอธิบายอิทธิพลของความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งมีความสามารถในการฟื้นคืนได้โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.680 (S.D. = .305) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งมีความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์ ด้านการมี

กำลังใจ และด้านการมีการจัดการกับปัญหาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.485 (S.D. = .296), 3.838 (S.D. = .368) และ 3.720 (S.D. = .358) ตามลำดับ

2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.690 (S.D. = .328) เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ด้านความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านความทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีเลิศอยู่ในระดับสูงทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.884 (S.D. = .441), 4.123 (S.D. = .519), 3.878 (S.D. = .415), 3.808 (S.D. = .437) และ 3.690 (S.D. = .328) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.881 (S.D. = .399) เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.203 (S.D. = .492), 3.966 (S.D. = .594) และ 4.204 (S.D. = .516) ตามลำดับ ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.152 (S.D. = .335)

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.804 (S.D. = .354) เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.265 (S.D. = .475) ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมีความคิดริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำหน้าที่พลเมืองอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.481 (S.D. = .318), 3.723 (S.D. = .397), 4.127 (S.D. = .550), 3.475 (S.D. = .339), 3.804 (S.D. = .414) และ 4.163 (S.D. = .5525) ตามลำดับ

5. การทดสอบสมมติฐาน

ความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ด้านความทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีเลิศ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.4 ($R^2_{adj} = .784$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .888

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า ความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งได้ ผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีเลิศ และความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้ ทั้งนี้ การที่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้ อาจเนื่องจากบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งนี้นุ่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจใน

การทำงานให้แก่พนักงาน โดยใช้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ องค์การจะกล่าวชื่นชมยินดี ให้พนักงานรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ องค์การยังพยายามสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมให้พนักงาน มีการแบ่งงานให้พนักงานทุกคนอย่างชัดเจนและยุติธรรม ซึ่งทำให้รับรู้ถึงความจริงใจที่องค์การมอบให้ นอกจากนี้ การความเป็นธรรมทางด้านการมอบหมายงานแล้ว องค์การยังมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีการจ่ายค่าตอบแทนและโบนัสอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีให้พนักงานรู้สึกรักและอยากที่จะบอกกล่าวแต่สิ่งดี ๆ ให้แก่ผู้อื่นได้รับรู้ เป็นการสร้างความผูกพันอันดีระหว่างองค์การและพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Savithri and MaharayazhMozhi (2019: 6) ที่ได้ศึกษาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวกส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ เนื่องจากบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งมีการสนับสนุนการเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานในองค์การ เช่น การนำเสนอผลงานที่คุณภาพมาแสดงการยกย่องเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน การให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการประเมินการทำงานที่ดีเยี่ยมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจที่จะร่วมงานด้วย เป็นต้น รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนต่อผู้ร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการนำพาทุกคนในองค์การไปสู่การปฏิบัติงานให้ลุล่วงและเป็นแบบอย่างทั้งด้านปฏิบัติงานและเป็นผู้นำทางด้านแนวคิดให้แก่เพื่อนร่วมงานทุกคน ดังนั้น เมื่อพนักงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงส่งผลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ดีต่อองค์การ หรือเรียกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ เช่น งานวิจัยของดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ (2558: 98) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และงานวิจัยของชาญวุฒิ วงศ์ภาพสินธุ์ (2556: 101) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถทำนายตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรได้เช่นกัน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ อาจเป็นเพราะองค์การมีการวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีการวางตำแหน่งที่เหมาะสม และมีโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งการเติบโตนี้เปรียบเสมือนการทำงานที่พนักงานจะสะสมประสบการณ์และผลงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายต่าง ๆ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้ ทำให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายของตนเองชัดเจนขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไป องค์การที่มอบโอกาสให้พนักงานมีการเติบโตในหน้าที่การงานในองค์การ พนักงานจะเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อรู้ว่าสิ่งที่ทำนั้นสามารถทำให้ก้าวหน้าไปถึงไหน และองค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าเพียงใด หากองค์การทำให้พนักงานรับรู้ว่าทำงานแล้วมีความก้าวหน้าได้อย่างแน่นอน พนักงานจะมีความรักและความทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น (The Ken Blanchard Companies, 2009) เมื่อพนักงานรู้ว่ามีโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพก็จะกระตุ้นให้พนักงานมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานและมีแรงจูงใจที่จะตั้งใจทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้นามาสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชชา ชีวฤกษ์ และ วิโรจน์

เจษฎาลักษณ์ (2561: 65) ที่พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

รวมถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีเลิศสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ อาจเป็นเพราะความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีเลิศ มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการสำคัญต่าง ๆ ภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมุ่งมั่นทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีเลิศนี้ จัดเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์องค์การที่มุ่งเน้นพัฒนาให้พนักงานเกิดการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์ และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม องค์การมักจะเน้นปลูกฝังพนักงานอยู่เสมอว่า ผลงานทุกชิ้นที่พนักงานผลิตออกมานั้นเป็นงานที่สำคัญตัวของพนักงาน และสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมด้วย การมีพนักงานที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เช่น ช่วยสนับสนุนองค์การ สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ พฤติกรรมเหล่านี้เมื่อพนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยองค์การไม่ได้ร้องขอและไม่ได้บังคับให้ทำ ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Boyatzis, McKee and Goleman, 2002: 87) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ และ บังอร โสฬส (2560: 109-110) ที่พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีเลิศสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

ท้ายที่สุด ความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ เนื่องมาจากพนักงานทำงานภายใต้บริบทองค์การที่มีวัฒนธรรมเป็นองค์การที่เป็นแบบญี่ปุ่นมีการทำงานภายใต้แรงกดดันสูง ซึ่งพนักงานที่จะทำงานในองค์การนี้ได้จะต้องสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันได้ มีระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน พนักงานจึงต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์การ เพื่อที่จะการเอาชนะปัญหาและความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร จุฬพัฒนกุล (2556: 115) ที่พบว่า ความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์สามารถอธิบายแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เช่นกัน และงานวิจัยของ Paul, Bamel and Garg (2016: 309) ที่พบว่าความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยตรง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีเลิศ และความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ ดังนั้น องค์ความรู้นี้จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์การในด้านการกำหนดกลยุทธ์ การกำหนดนโยบายและแผนการทำงานในอนาคต ลดความเสี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของพนักงาน ทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบคู่แข่งในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์อาจนำเกณฑ์ความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์มาใช้ในการคัดเลือก โดยใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา และคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง รวมถึง อาจมีการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมในการฟื้นคืนได้ให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะด้านการมีความทนทานทางอารมณ์ อาจสร้างหลักสูตรพัฒนาให้พนักงานมีอารมณ์ที่มั่นคง สามารถทนกับความกดดันรูปแบบต่างๆ ได้ นอกจากนี้ อาจมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมะในการทำงาน เช่น การฝึกสติ การควบคุมอารมณ์ เป็นต้น

1.2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทอาจมีการประยุกต์เทคนิคการพัฒนาตนเองด้วยหลัก 4 Self (Self Awareness, Self Discipline, Self Improvement, Self Evaluation) มาใช้ในการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การให้พนักงานรู้จักงานที่ทำ และกำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจน การมีวินัยในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ถึงงานที่ทำงานนำไปสู่การสร้างผลงานที่ดีเลิศ

1.3 บริษัทควรอบรมให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ สร้างบรรยากาศให้พนักงานรับรู้ว่าเป็นเหมือนเจ้าของบริษัทแห่งนี้ และให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน รวมถึงดูแลสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานทุกคนให้ถูกต้องสมบูรณ์ ไม่ขาดตกบกพร่อง

1.4 บริษัทควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยกย่องพนักงานที่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในขณะปฏิบัติงานในบริษัทหรือประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้สังคมเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อผู้ร่วมงาน และบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ควรรับฟังปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานโดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาที่แต่ละคนเผชิญ และหาพื้นที่ให้พนักงานแต่ละคนแสดงความคิดเห็นออกมา

1.5 บริษัทควรรักษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการให้พนักงานได้มีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน โดยการวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและอยากที่จะอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ ควรให้พนักงานทุกระดับรับรู้ถึงความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นเรื่องขอบเขตการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไม่มีการลำเอียง มีการอธิบายการขึ้นเงินเดือนกับผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานและลักษณะงานที่แตกต่างออกไป เช่น ศึกษากลุ่มพนักงานในองค์กรภาครัฐ หรือธุรกิจประเภทอื่น เพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบว่าผลที่ได้มีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.2 งานวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มเติม เช่น จิตวิทยาเชิงบวก การมองโลกในแง่ดี ความเครียด ความพึงพอใจในงาน

ภาวะผู้นำที่แท้จริง และการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้วยรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี พลัฏสุขภาพจิต**. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: บริษัท ปิยอนด์ พับลิชชิง จำกัด.
- จุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ และบังอร โสฬส. (2560). “บทบาทของอัตลักษณ์องค์การและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ”. **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย**. 37(3): 109-128.
- ชญารัตน์ ทวีรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2556). “พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น”. **FEU Academic Review**. 7(1): 7-22.
- ชาญวุฒิ วงศ์กาฬสินธุ์. (2556). **อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิเรก ทวีทรัพย์ประเสริฐ. (2558). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุขุภักดิ์บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจพร จุพัฒน์กุล. (2556). **อิทธิพลของการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นคืนได้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2563). “ผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ขึ้นทุนพุ่งอัตรากา 30%”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.prachachat.net/economy/news-884735> สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2563.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- รุ่ง โอชารส. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน ในเขตตรวจราชการที่ 3 กระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”. **วารสารการพยาบาล การสาธารณสุข และการศึกษา**. 17(3): 58-68.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2563). “ศูนย์ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และคาดการณ์ทิศทางธุรกิจ”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://fti.or.th> สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2563.
- สมาคมอุตสาหกรรมพลาสติกไทย. (2563). “แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: อุตสาหกรรมพลาสติก”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.tpia.org/index.php/plasticnews/news-flash/155-2564-2566> สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2563.

- สุพิชชา ชีวฤทธิ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร”. **วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**. 7(2): 64-73.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993). **Improving organization effectiveness through transformation leadership**. Thousand Oaks: Sage.
- Boyatzis, R., McKee, A. & Goleman, D. (2002). “Reawakening your passion for work”. **Harvard Business Review**. 80(2): 86–94.
- Dubin, A. J. (2000). **Applying psychology: Individual organizational effectiveness**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Organ, D. W. & Bateman, T. S. (1991). **Organizational behavior**. 4th ed. Boston: Irwin, Inc.
- Paul, H., Bamel, U. K., & Garg, P. (2016). “Employee resilience and OCB: Mediating effects of organizational commitment”. **Vikalpa**. 41(4): 308-324.
- Savithri, J. & MaharayazhMozhi, S. (2019). “Effect of work passion on organizational citizenship behaviour.” **International Journal of Business and Management Invention**. 8(1): 6-10.
- Soper, D. (2004). “A-priori sample size calculator for multiple regression”. [Online]. Available: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=1>. January 15, 2021.
- The Ken Blanchard Companies. (2009). “From engagement to work passion: A deeper understanding of the work passion framework”. [Online]. Available: http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf, March 20, 2019.
- Zigarmi, D., Dobie, H., & David, W. (2007). **Employee passion: The new role of engagement perspective**. London: The Ken Blanchard Company.

