บทความวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF FOOD MANUFACTURING COMPANY IN CHONBURI PROVINCE

ธนาพร อรุณสวัสดิ์[1] และ ลัดดาวัลย์ สำราญ

Thanaporn Arunsawat and Laddawan Somer

Email: chueatamuen.p2630@gmail.com[1]

Received 18 January 2025; **Revised** 6 March 2025; **Accepted** 9 April 2025.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี และ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานในบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี จำนวน 333 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น ผลการทดสอบสมมุติฐานยังพบว่า (1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ และด้านพันธกิจ (3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษานี้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรีให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อไป

คำสำคัญ: พฤติกรรมองค์กร, การพัฒนาบุคลากร, บริษัทผลิตอาหาร

Abstract

The objectives of this research were to (1) study the level of opinions on transformational leadership factors, organizational culture factors, quality of working life factors, and the organizational citizenship behavior of employees of a food manufacturing company in Chonburi Province, and (2) study the factors affecting the behavior of being a good member of a food manufacturing company in Chonburi Province. Data were collected using questionnaires from 333 employees of a food manufacturing company in Chonburi Province. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the research found that the overall level of opinions on transformational leadership factors, organizational culture factors, quality of working life factors, and organizational citizenship behavior were at a high level. In addition, the results of the hypothesis testing also found that: (1) transformational leadership factors include using influence with ideology, inspiration, and stimulating the use of intelligence; (2) organizational culture factors include participation, structure and regulations, and mission; (3) quality of working life factors include adequate and fair compensation, personnel ability development, social integration, and the balance between work and personal life affects the organizational citizenship behavior of a food manufacturing company in Chonburi Province with a statistical significance of 0.05. Administrators can use the findings of this study as a model for developing membership behavior. good behavior of employees of food production companies in Chonburi Province to continue to have good membership behavior.

Keywords: Organizational Behavior, Human Resource Development, Food Manufacturing company

บทนำ

ในปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งการประกอบกิจการภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันต่างมีเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นผลกำไรสูงสุด นอกจากการเพิ่มยอดขายแล้ว ก็เริ่มหันมาสนใจและให้ความสำคัญในการลด “ต้นทุน” ด้วยเช่นกัน ซึ่งต้นทุนในการประกอบกิจการนี้นั้นจะรวมไปถึงต้นทุนมนุษย์ นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อต้นทุนโดยรวมขององค์กร (วรัญญา ดุษดี, 2660) ทุนมนุษย์หมายถึง “ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ

รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขัน” ได้ ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ คือ เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีค่าเสื่อมและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้เสมอ ฉะนั้นหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือพนักงานในองค์กร เพราะพนักงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ ซึ่งแนวคิดสำคัญในการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร เพื่อช่วยองค์กรให้สามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเชื่อมโยงพนักงานและองค์กรไว้ด้วยกัน (วรัญญา ดุษดี, 2660) จากสถานการณ์ขององค์กร ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งปัจจัยภายในที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์กร (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2562) โดยวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา บุคลากรให้มี พฤติกรรมในเชิงบวกกับองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป นั่นก็แสดงว่าพนักงานได้เกิดความผูกพันกับองค์กร พร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าร่วมกัน ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใด และจะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงาน มีพฤติกรรมในเชิงบวกกับองค์กรก็จะทำให้องค์กรนั้นก้าวไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จได้ (กิจลดา สุรัสโม, 2557) และนอกจากนี้ ยังมีหลักฐานทางการศึกษาที่พบว่า หากพนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่ดี และเหมาะสม จะทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ และยังสามารถลดอัตราการขาดงานและการลาออกได้ ซึ่งองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนแผนงาน เพื่อให้สามารถแข่งขัน และพัฒนางานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ซึ่งอาจจะส่งผลต่อ สมดุลชีวิตของพนักงานได้ เพราะพนักงานต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน มากขึ้นเพื่อให้สามารถทำงาน ได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จนทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าของร่างกาย และใช้เวลา ส่วนใหญ่ให้กับการทำงาน มากกว่าให้เวลากับครอบครัว และตนเอง อันเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานตัดสินใจลาออก เพื่อไปทำงาน ในองค์กรที่จัดสมดุลชีวิตการทำงาน ที่ดีและเหมาะสมกับตัวเอง มากกว่า หรือลาออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ดังนั้นสมดุลชีวิตกับการทำงาน จึงมีความสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญให้อยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน (ศิราพร ไชยประภา, 2559)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนโรงงานของบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตร (Yamane T, 1973) เท่ากับ 333 ราย การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ประกอบด้วย การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยจำแนกตามสังกัด และ การแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาค่า IOC (index of item – objective congruence) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) ซึ่งจากการประเมินค่า IOC มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับพนักงาน บริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 30 ชุด แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ซึ่งผลจากการทดสอบหาค่าสัมประสิทธ์แอลฟา ได้เท่ากับ 0.782 – 0.961 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.สถิติเพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปร ได้แก่ (1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553) (2) ค่า VIF (Variance Inflation Factor) เป็นค่าที่ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553) (3) ค่า Tolerance เป็นค่าที่แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553) และ (4) ค่า Durbin – Watson เป็นการทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

3. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 333 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.60 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 41.70 มีสถานภาพโสดร้อยละ 54.06 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 46.00 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 73.00 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 55.86 มีสถานภาพการจ้างงานรายวัน ร้อยละ 69.70 ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายผลิต ร้อยละ 81.70

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

1. **การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี**

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.68	0.92	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.60	0.95	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.63	0.97	มาก	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.61	0.95	มาก	3
รวม	**3.63**	**0.89**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.63, S.D. = 0.89) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านมีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับที่หนึ่ง ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x}$ = 3.68, S.D. = 0.92) อันดับที่สองคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{x}$ = 3.63, S.D. = 0.97) อันดับที่สามคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}$ = 3.61, S.D. = 0.95) และอันดับสุดท้ายคือด้านสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}$ = 3.60, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการปรับตัว	3.56	0.93	มาก	4
2. ด้านการมีส่วนร่วม	3.66	0.91	มาก	3
3. ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ	3.77	0.95	มาก	1
4. ด้านพันธกิจ	3.68	0.93	มาก	2
รวม	**3.67**	**0.86**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งคือด้านโครงสร้างและกฎระเบียบอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. = 0.95) อันดับที่สองคือด้านพันธกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.68, S.D. = 0.93) อันดับที่สามคือด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.91) และอันดับสุดท้ายคือด้านการปรับตัว อยู่ในระดับมาก $\bar{x}$ = 3.56, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)	$\bar{x}$	S.D.	**ระดับความคิดเห็น**	**อันดับ**
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.30	1.05	ปานกลาง	5
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.66	0.89	มาก	1
3. ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.48	1.02	มาก	3
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.20	1.15	ปานกลาง	6

5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.42	1.01	มาก	4
6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.53	0.96	มาก	2
รวม	**3.43**	**0.92**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.43, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.89) รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.53, S.D. = 0.96) ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.48, S.D. = 1.02) ด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = 1.01) ตามลำดับ ด้านที่มีความเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.30, S.D. = 1.05) และ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.20, S.D. = 1.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**	**อันดับ**
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.80	0.88	มาก	2
2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.77	0.92	มาก	4
3. ด้านความอดทนอดกลั้น	3.80	1.06	มาก	3
4. ด้านการให้ความร่วมมือ	3.69	0.86	มาก	5
5. ด้านสำนึกในหน้าที่	3.88	0.88	มาก	1
รวม	**3.79**	**0.82**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.79, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้คือ ด้านสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.88, S.D. = 0.88) รองลงมาได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.80, S.D. = 0.88) ด้านความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.80, S.D. = 1.06) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. 0.92) และ ด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.69, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 5 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรอิสระ	$\bar{x}$	S.D.	Tolerance	VIF
ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.68	0.92	0.227	4.400
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.60	0.95	0.194	5.165
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.63	0.97	0.186	5.367
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.61	0.95	0.217	4.615

ในการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise โดยมีเงื่อนไขการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics พบว่า ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.186 – 0.227 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 ซึ่งไม่เข้าใกล้ 0 และค่า Variance Inflation Factors (VIF) อยู่ระหว่าง 4.400 – 5.367 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน ไม่มีปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(TFL1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (TFL2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (TFL3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TFL4) และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ORB)

ตัวแปร	TFL_1	TFL_2	TFL_3	TFL_4	ORB
TFL_1	-	0.841^{**}	0.846^{**}	0.793^{**}	0.663^{**}
TFL_2		-	0.846^{**}	0.848^{**}	0.657^{**}
TFL_3			-	0.851^{**}	0.656^{**}
TFL_4				-	0.624^{**}
ORB					-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.624 ถึง 0.851 ซึ่งปรากฏว่าตัวแปรบางคู่จะมีค่าความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 ถือว่าตัวแปรอิสระดังกล่าวไม่มีปัญหา Multicollinearity แต่จะพบว่าตัวแปรอิสระบางตัวมีความสัมพันธ์กันสูงเช่นกัน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังตารางที่ 6

การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 7 แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	1.457	0.137		10.617	0.000
ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.249	0.074	0.278	3.352**	0.001
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.205	0.071	0.237	2.865**	0.004
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	0.187	0.071	0.221	2.631**	0.009
R = 0.696, R^2= 0.484, Adjusted R^2= 0.480, SE = 0.593, Sig. F Change = 0.009, Durbin -Watson = 1.787					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้านส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (β = 0.278, $p < 0.05$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (β = 0.237, $p < 0.05$) และ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (β = 0.221 , $p < 0.05$) โดยตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 48.00 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.480 จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ในการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise โดยมีเงื่อนไขการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics พบว่า ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.211 – 0.240 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factors (VIF) อยู่ระหว่าง 4.165 – 4.739 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน ไม่มีปัญหา Multicollinearity ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 8 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรอิสระ	$\bar{x}$	S.D.	Tolerance	VIF
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	3.67	0.86	-	-
ด้านการปรับตัว	3.56	0.93	0.240	4.165
ด้านการมีส่วนร่วม	3.66	0.91	0.212	4.718
ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ	3.77	0.95	0.233	4.291
ด้านพันธกิจ	3.68	0.93	0.211	4.739

การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.649 ถึง 0.856 ซึ่งปรากฏว่ามีตัวแปรหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์เกิน 0.80 ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระบางตัวอาจจะเกิดปัญหา Multicollinearity ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านการปรับตัว(ORC_1) ด้านการมีส่วนร่วม (ORC_2) ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ(ORC_3) ด้านพันธกิจ (ORC_4) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ORB)

ตัวแปร	ORC_1	ORC_2	ORC_3	ORC_4	ORB
ORC_1	-	0.853**	0.773**	0.792**	0.649**
ORC_2		-	0.797**	0.815**	0.684**
ORC_3			-	0.856**	0.703**
ORC_4				-	0.684**
ORB					-

** มีนัยสำคัญทำสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 10 แสดงวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านการปรับตัว ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง และกฎระเบียบ ด้านพันธกิจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	1.215	0.134		9.072	0.000
ด้านการมีส่วนร่วม	0.249	0.062	0.275	4.034**	0.000
ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ	0.294	0.066	0.338	4.426**	0.000

ด้านพันธกิจ	0.151	0.071	0.170	2.135*	0.034
R = 0.737, R^2= 0.543, Adjusted R^2= 0.538, SE = 0.558, Sig. F Change = 0.034, Durbin -Watson = 1.762					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทำสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร 3 ด้านที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม (β = 0.275, p < 0.05) ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ (β = 0.338, p < 0.05) ด้านพันธกิจ (β = 0.170, p < 0.05) โดยที่ตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 53.80 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.538 จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ในการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise โดยมีเงื่อนไขการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics พบว่า ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.298 – 0.371 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factors (VIF) อยู่ระหว่าง 2.698 – 3.350 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน ไม่มีปัญหา Multicollinearity ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังดังตาราง 11

ตารางที่ 11 แสดงผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	$\bar{x}$	S.D.	Tolerance	VIF
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.43	0.92	-	-
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.30	1.05	0.196	5.091
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.66	0.89	0.265	3.776
ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.48	1.02	0.156	6.395
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.20	1.15	0.176	5.666
ด้านบูรณาการทำสังคม	3.42	1.01	0.194	5.150
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.53	0.96	0.332	3.008

2. การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.649 ถึง 0.856 ซึ่งปรากฏว่ามีตัวแปรบางคู่ที่มีความสัมพันธ์เกิน 0.80 ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระบางตัวอาจจะเกิดปัญหา Multicollinearity ดังตารางที่ 12

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปร	QWL_1	QWL_2	QWL_3	QWL_4	QWL_5	QWL_6	ORB
QWL_1	-	0.725**	0.832**	0.871**	0.816**	0.723**	0.610**
QWL_2		-	0.840**	0.699**	0.768**	0.709**	0.677**
QWL_3			-	0.840**	0.827**	0.745**	0.733**
QWL_4				-	0.832**	0.717**	0.637**
QWL_5					-	0.796**	0.694**
QWL_6						-	0.663**
ORB							-

ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่า ตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (QWL_1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (QWL_2) ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร(QWL_3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (QWL_4) ด้านบูรณาการทำสังคม(QWL_5) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (QWL_6) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ORB)

** มีนัยสำคัญทำสถิติที่ระดับ 0.01

3. การวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Warson มีค่าอยู่ที่ 1.659 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50-2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

4. การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 13 แสดงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทำสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทำสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	1.467	0.116		12.632	0.000
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	-0.128	0.055	-0.163	-2.304*	0.022*
ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.427	0.060	0.527	7.141*	0.000**
ด้านบูรณาการทำสังคม	0.181	0.062	0.222	2.901*	0.004**
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.181	0.053	0.211	3.443*	0.001**
R = 0.763, R^2= 0.582, Adjusted R^2= 0.577, SE = 0.535, Sig. F Change = 0.022, Durbin -Watson = 1.659					

จากตารางที่ 13 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร (β = 0.527, p < 0.05) ด้านบูรณาการทำสังคม (β = 0.222, p < 0.05) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (β = 0.221, p < 0.05) ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (β = -0.163, p < 0.05) ส่งผลเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยที่ตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 57.70 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.577 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากรและด้านบูรณาการทำสังคมและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้วิจัยจะขอแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บแบบสอบถาม ผ่านการทดสอบโดยโปรแกรมสำเร็จรูปและสรุปผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังตาราง 14

ตารางที่ 14 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย	ตัวแปร	ส่งผล	ไม่ส่งผล	ผลการวิจัย
สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี	1. ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓		ยอมรับสมมติฐาน
	2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	✓		
	3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	✓		
	4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		✓	
สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อ	1. ด้านการปรับตัว		✓	ยอมรับสมมติฐาน
	2. ด้านการมีส่วนร่วม	✓		

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหาร ในจังหวัดชลบุรี	3. ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ	✓		
	4. ด้านพันธกิจ	✓		
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหาร ในจังหวัดชลบุรี	1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	✓		ยอมรับสมมติฐาน
	2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย		✓	
	3. ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร	✓		
	4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน		✓	
	5. ด้านบูรณาการทำสังคม	✓		
	6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓		

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงานบริษัทผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ มีมีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำวนวน 153 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายรับต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 186 คน ปฏิบัติงานในสังกัดฝ่ายผลิตและ มีสถานภาพการจ้างงานเป็นรายวัน

ระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ ระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานได้แก่ ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ ด้านพันธกิจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการปรับตัวตามลำดับ ระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานตามลำดับ ระดับความคิดเห็นระดับความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้แก่ ด้านสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะประกอบไปด้วย ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยจึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะประกอบไปด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบและด้านพันธกิจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทำสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยจึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการทำสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทำสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยจึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการศึกษาดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์ (กรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์ , 2562) พบว่า ผู้นำที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุคมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้มีอิทธิต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้มาจากความกระตือรือร้นของหัวหน้างานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรโดยช่วยสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ สร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานในความสำเร็จของงานและองค์กร สร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพและดีต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้มาจากหัวหน้างานของบริษัทได้ปฏิบัติกับผู้ตามหรือทีมงานโดยการ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายทีมงานโดยที่หัวหน้างานนั้นจะมีส่วนร่วมในการกระตุ้น ทั้งในด้านการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น คำชื่นชม หรือใบประกาศนียบัตรเพื่อเป็นหลักฐานในการทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งไว้

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เพราะมันสร้างบรรยากาศทำงานที่มั่นคงและเชื่อถือได้ ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีผลต่อความร่วมมือและความเชื่อมั่นในทีมงาน เมื่อพนักงานรู้ว่าหัวหน้าของพวกเขามีการวางแผนและป้องกันปัญหาล่วงหน้า พวกเขาจึงมักจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและทำงานอย่างมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่องานของตนอย่างมาก

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบรี ทั้งนี้ เพราะการยอมรับความแตกต่างของลูกน้องแต่ละคนอาจช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ที่มาจากสมาชิกในทีม ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันและการแก้ไขปัญหาในองค์กร แต่การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานยังขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ ความรับฟัง ความเป็นมิตร และความกระตือรือร้นในการทำงานของแต่ละบุคคลเองด้วย ดังนั้น การยอมรับความแตกต่างไม่ได้มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

จากสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ และด้านพันธกิจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทำสถิติ โดยผลการศึกษาดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับ (สุวรรณี จริยะพร, 2559) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแบบสร้างแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยจะสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้มาจากการสอนงานพนักงานใหม่โดยการให้คำแนะนำชั้นเลิศและการสนับสนุนอย่างเต็มที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในทีมงาน โดยการเน้นที่ความชัดเจนในการสอน การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดเวลา และการให้คำแนะนำเชิงบวก เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสร้างพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการทำงานที่ดีในระยะยาว

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีทั้งนี้มาจากการกำหนดขั้นตอนมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนช่วยสร้างพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยช่วยในการเข้าใจงานอย่างลึกซึ้ง เพิ่มความมั่นใจ ป้องกันความผิดพลาด สร้างการเรียนรู้และพัฒนา และสร้างการร่วมมือในทีม ผลลัพธ์ที่ได้คือการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการทำงานที่ดีในระยะยาวในองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านพันธกิจส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้มาจาก การกำหนดเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจนช่วยสร้างพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยเป็นกลไกที่ช่วยให้พนักงานมุ่งมั่น เข้าใจภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร เสริมสร้างความร่วมมือในทีม ส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ และสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปรับตัว ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจมาจาก พนักงานส่วนใหญ่ความรับผิดชอบสูงอาจมีความตั้งใจและความกระตือรือร้นที่จะปรับตัวและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ก็ตาม อาจเพราะเป็นอุตสาหกรรมอาหาร จึงทำให้พนักงานไม่ได้รับรู้ถึงการปรับตัวในสถานะการที่เปลี่ยนแปลงจนทำให้พนักงานต้องเกิดการปรับตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ดังนั้น การปรับตัว ไม่ได้มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

จากสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหาร ในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการศึกษาดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับ (เอกพจน์ เข็มปัญญา และอริสา สำรอง, 2562) พบว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้รับผลตอบแทน ในการทำงานที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพการงาน ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมส่วนตัว ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้มาจาก ค่าตอบแทนของแต่ละตำแหน่งงานที่พนักงานได้รับนั้นเพียงพอในการดำเนินชีวิตและถ้าเปรียบเทียบกับกลุ่มธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน ก็อยู่ในระดับที่ไม่ต่ำกว่าบริษัทอื่น ๆ ในกลุ่มธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน จนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้มาจาก การจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างและพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือในทีม ส่งเสริมการสร้างสรรค์และนวัตกรรม และเสริมสร้างสมาธิและความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการทำสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้มาจาก บรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นมิตรช่วยสร้างพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยช่วยสร้างความเชื่อมั่นและสัมพันธภาพในทีมงาน กระตุ้นการทำงานร่วมกัน สร้างความสุขในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ และสร้างความผ่อนคลายและลดความเครียด ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้มาจาก การบริหารเวลาอย่างเหมาะสมช่วยสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดี ลดความเครียด สร้างความพอเพียงในชีวิต สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน และสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยสร้างพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาและส่งเสริมทักษะการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลงานที่ดีขึ้นในองค์กร

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี อาจมาจากพนักงานที่ดีมักจะมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป แม้สภาพแวดล้อมอาจไม่ถูกสุขลักษณะหรือไม่

ปลอดภัยอย่างสูง แต่พนักงานที่มีความสามารถในการปรับตัวจะยังสามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้อยู่ดี ดังนั้น สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในทีม ซึ่งสามารถสนับสนุนและกระตุ้นพนักงานให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้โดยไม่คำนึงถึงความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ดังนั้นความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ด้านการปรับตัว บริษัทฯ ควรมีการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดย การสร้างความตั้งใจในการปรับตัวต่อสถานการณ์และการสนับสนุนเกี่ยวกับการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ และการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร ส่งเสริมการนำเสนอและการทดสอบไอเดียใหม่ๆ และการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการร่วมกันสร้างความสำเร็จงาน

2) ด้านการมีส่วนร่วม บริษัทฯ ควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยสร้างโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือและการแบ่งปันความรับผิดชอบกัน

3) ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรสนับสนุนเพื่อะสร้างความมั่นใจและอำนาจในการตัดสินใจสำหรับหัวหน้างาน
ความสำเร็จของบริษัท

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม บริษัทฯ ควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสมเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสวัสดิการที่พนักงานมีสิทธิ์ได้รับ การเน้นคุณค่าและประโยชน์ของสวัสดิการ การตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน การสร้างโอกาสสำหรับการพัฒนาและการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและสร้างช่องทำสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดเผย เพื่อให้พนักงานรู้ถึงสิทธิ์และมีความพึงพอใจในการทำงานและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย บริษัทฯ หรือหน่วยงานควรมี การสร้างการรับรู้และการเข้าใจในความสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในการทำงาน โดยการจัดโปรแกรมการอบรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขลักษณะในที่ทำงาน รวมถึงการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในโรงงาน เช่น อุบัติเหตุ การป่วย หรือสภาพแวดล้อมที่อันตราย และพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

3) ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร องค์กรควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการนำเสนอและการแบ่งปันผลงานอย่างเป็นกันเอง ส่งเสริมความมั่นใจให้กับพนักงาน และจัดการปฏิบัติการตามเป้าหมายของการนำเสนอผลงานอย่างชัดเจน โดยให้การสนับสนุนและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทำการนำเสนอ และสร้างโอกาสให้นำเสนอผลงานผ่านการจัดกิจกรรมและการประชุม พร้อมทั้งให้คำแนะนำและคำชี้แจงในการนำเสนอผลงาน เพื่อช่วยเสริมความมั่นใจและสามารถแสดงผลงานได้อย่างมีประสิทธิภา

4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บริษัทฯ หรือหน่วยงานควรการเปิดโอกาสให้เข้าร่วมโครงการพัฒนาหรือโครงการระยะสั้นที่จะช่วยให้พนักงานได้รับประสบการณ์และเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง

5) ด้านบูรณาการทำสังคม บริษัทฯ ควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงซึ่งสนับสนุนให้พนักงานสามารถแบ่งปันความคิดเห็นและความคิดของพนักงานได้อย่างเสรี โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือระดับในองค์กร

6) ด้านความสมดูลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว บริษัทฯ ควรส่งเสริมการจัดการเวลาให้เป็นอย่างดีโดยช่วยให้พนักงานวางแผนการทำงานและการพักผ่อนอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

References

Boonchaiyos, T. (2013). The relationship between good organizational citizenship behavior and quality of work life of Government Savings Bank employees in Nakhon Pathom Province. Silpakorn University.

Chaiyaprapha, S. (2016). The relationship between work-life balance and organizational commitment of employees at PTTEP Services Limited, Songkhla branch. Economics and Business Administration Journal, Thaksin University, Faculty of Economics and Business Administration.

Jariyaporn, S. (2016). Good organizational citizenship behavior of Thongsook College personnel. Journal of Research Association.

Kemtanya, E., & Samrong, A. (2019). The relationship between quality of work life and teamwork affecting good organizational citizenship behavior of Nonthaburi Post Office employees. Interdisciplinary Graduate Research Journal, 9(2), 49–60.

Khongkrich, W., & Charuthaweepolnukul, P. (2020). Transformational leadership influencing good organizational citizenship behavior through perceived organizational culture and self-regulation of military officers under the Air Defense Artillery Division. Journal of Humanities and Social Sciences Research Network, 7(1), 52–69.

Kittlada, S. (2014). Organizational culture: The relationship between organizational culture and organizational commitment. Lampang Rajabhat University Journal, 3(1), 51–58.

Konkhonsap, W., & Nonthanathon, P. (2019). The influence of creative leadership and organizational culture on organizational citizenship behavior: A case study of Central Pattana Public Company Limited, Head Office. Journal of Researcher Association, 24(1), 20–35.

Rung, O. (2016). Transformational leadership and organizational culture influencing organizational citizenship behavior of personnel in community hospitals in Health Region 3. Journal of Nursing, Public Health and Education, 17(2), 1–15.

Siriporn, C. (2019). Guidelines for enhancing employee engagement in organizations. Dusit College Journal, 13(1), 27–38.

Tanin, S. (2017). Research and statistical data analysis with SPSS and AMOS (17th ed.). Bangkok: Business R&D.

Wacharee, K., & Pipat, N. (2019). The influence of creative leadership and organizational culture on organizational citizenship behavior of Central Pattana Public Co., Ltd.: A case study of the head office. Journal of the Research Association, 24(1), 60–74.

Wanya, D. (2017). The impact of employee well-being, work-life balance, and organizational culture on employee engagement. MUT Business Administration Journal, 14(1), 99–113.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Youprasith, K. (2019). The influence of transformational leadership and innovation-supportive team climate on organizational citizenship behavior. Independent Study, Master of Business Administration. Ramkhamhaeng University.

Wanichbancha, K. (2017). Advanced statistical analysis with SPSS for Windows. Bangkok: Samlada Limited Partnership.