

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2) วิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่เป็นสมาชิกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย จำนวน 450 คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ

วัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง .6 -1 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .25-.86 และค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง .84-.92 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม และ ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 224.57 องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 260 P-value เท่ากับ .94 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .00 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .031 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 และค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของแบบจำลองได้ (CN) เท่ากับ 629.45 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ รองลงมา คือ คุณลักษณะบุคลิกภาพ และคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกเท่ากับ .88, .41 และ .29 ตามลำดับ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกเท่ากับ .77 และอิทธิพลรวมมากที่สุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ รองลงมา คือ ตัวแปรคุณลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมทางบวกเท่ากับ .88, .41, .29 และ .17 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 71 ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 79 และความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 86

In this research investigation, the researcher investigates (1) factors bearing a causal relationship on the organizational citizenship behaviors of selected personnel employed in human resource departments who are members of the Personnel Management Association of Thailand. In addition, the researcher constructs (2) a causal relationship model for the purpose of analyzing these causal relationships and thereupon ascertains the validity of this model by testing the goodness of fit between the model and pertinent empirical data.

The sample population consisted of 450 human resource department personnel who were members of the Personnel Management Association of Thailand.

In order to construct the model used, the researcher isolated seven latent variables, viz., organizational citizenship behavior, organizational commitment, job satisfaction, personality, job characteristics, transformational leadership, and perceived organizational support.

Data were collected by means of questionnaires. The questionnaires were tested for content validity by the index of item objective congruency (IOC) method with the results falling between 0.6 and 1, with a discrimination power falling between 0.25 and 0.86 and levels of reliability falling between 0.84 and 0.92. Construct validity was confirmed by an application of confirmatory factor analysis and analyses were conducted yielding direct, indirect and total effects. The validity of the causal relationship model of organizational citizenship behaviors of the personnel under study was confirmed through testing the goodness of fit between the model and the empirical data collected. Structural equation analysis was also applied by extrapolating the linear structural relationship technique in its LISREL 8.72 instantiation.

The research results indicated that the model was consistent with the pertinent empirical data. Goodness of fit measures were found to be:  $\chi^2 = 224.57$ ; degrees of freedom (df) = 260; probability value (P-value) = 0.94; root mean square error of approximation (RMSEA) = .00; root mean square

(RMR) = .031; goodness-of-fit index (GFI) = 0.97; adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.95, and critical value of number (CN) = 629.45. The total results given here show that the model satisfies the criteria of validation.

The researcher found that the factors of organizational commitment ( $\beta = 0.88$ ), personality ( $\beta = 0.41$ ), and job characteristics ( $\beta = 0.29$ ) bore direct effects on organizational citizenship behaviors. Furthermore, it was determined that organizational citizenship behaviors were indirectly affected by the factors of job satisfaction ( $\beta = 0.77$ ), while total effects stemmed from the factors of organizational commitment ( $\beta = 0.88$ ), personality ( $\beta = 0.41$ ), job characteristics ( $\beta = 0.29$ ) and perceived organizational support ( $\beta = 0.17$ ), with these last factors being statistically significant at the  $p = .05$  level. Moreover, the factor of transformational leadership had direct, indirect, and total effects on organizational citizenship behaviors. However, these relationships were not found to be statistically significant at the  $p = .05$  level. Finally, the variables in the model were determined to be explanatory of 71 percent of the variance in organizational citizenship behaviors, 79 percent of the variance in organizational commitment, and 86 percent of the variance in job satisfaction.