

ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
:กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

พัทธนันท์ ศรีประชากร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พัทธนันท์ ศรีประชากร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....ประสงค์ เลาหะพงษ์..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ประสงค์ เลาหะพงษ์)

.....[Signature]..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.อักรกิตต์ พัฒนสัมพันธ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประสงค์ เลาหะพงษ์..... ประธาน
(ดร.ประสงค์ เลาหะพงษ์)

.....[Signature]..... กรรมการ
(ดร.อักรกิตต์ พัฒนสัมพันธ์)

.....[Signature]..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนันี เมธิโยธิน)

.....กรรมการ
(ดร.เบญญาดา กระจ่างแจ้ง)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....[Signature]..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ยังได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนิ เมธิโยธิน ดร.ประสงค์ เลหาพะพงษ์ และ ดร.เบญญาดา กระจ่างแจ้ง ที่กรุณารับเป็นคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของงานนิพนธ์มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากกรรมการผู้จัดการบริษัทคอนเซอ (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อนพนักงานเจ้าหน้าที่หัวหน้างานและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่คอยให้กำลังใจ และความห่วงใยมาโดยตลอดและขอขอบคุณ สมาชิกในครอบครัว ภรรยาและบุตร เพื่อนร่วมห้องเรียนรุ่นเดียวกัน ผู้ให้กำลังใจ และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานนิพนธ์เล่มนี้

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี บวรอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พัทธนันท์ ศรีประชากร

57750068: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บช.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พัทชนันท์ ศรีประชากร: ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

(ORGANIZATIONAL COMMITMENT CONTRIBUTING TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, A CASE STUDY OF KONSEI (THAILAND) CO., LTD., CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์, ปร.ด. 166 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 186 คน โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating scale) ที่ผ่านการหาคุณภาพด้านความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการแจกแจงนับความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร (One-way ANOVA F-test) และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร (Multiple linear regression) ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน 2) ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านโอกาสที่ได้รับไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์ มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่า R square เท่ากับ 0.30 หรือร้อยละ 30.00 โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

57750068: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE;
M.B.A. (BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR

PATTHANAN SRIPRACHAKORN: ORGANIZATIONAL COMMITMENT
CONTRIBUTING TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, A CASE STUDY
OF KONSEI (THAILAND) CO., LTD., CHON BURI PROVINCE. ADVISOR: AKARAKRIT
PATTANASUMPAN, Ph.D. 166 P. 2016.

The study attempts 1) to study influence of personal factors toward organizational citizenship behavior of employees from Konsei (Thailand) Co., Ltd., Chon Buri Province; and 2) to study the impact of organizational commitment on organizational citizenship behavior of employees from Konsei (Thailand) Co., Ltd., Chon Buri Province. The subjects in this study were 186 employees from Konsei (Thailand) Co., Ltd., Chon Buri Province whilst the research instrument was rating-scale questionnaire that has already passed validity and reliability test. The data were analyzed to find frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, F-test and Multiple linear regression.

The findings reveal that 1) The study on personal factors influencing organizational citizenship behavior indicates that employees with different income and education had different organizational citizenship behavior. 2) The study on organizational commitment contributing to organizational citizenship behavior shows that organizational culture and organizational purpose in the aspects of job description, total income, opportunity did not have an impact on organizational citizenship behavior whereas leadership, life quality, and relationship had an influence on organizational citizenship behavior with R Square of .030 or 30 per cent at the significant level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ประวัติความเป็นมาของ บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การแปลความหมายของเครื่องมือ.....	53
การตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	57
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทคอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี.....	58
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	61
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	67
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมาณของการทดสอบสมมติฐาน.....	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	129
สรุปผลการวิจัย.....	129
การอภิปรายผล.....	135
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	137
บรรณานุกรม.....	138
ภาคผนวก.....	145
ภาคผนวก ก.....	146
ภาคผนวก ข.....	154
ภาคผนวก ค.....	164
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	166

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัดที่เป็นตัวแทน.....	52
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	58
4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	58
4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	59
4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงาน.....	59
4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้.....	60
4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา....	60
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม.....	61
4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาวะผู้นำ.....	62
4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ.....	62
4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะงาน.....	63
4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านค่าตอบแทน โดยรวม.....	64
4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านคุณภาพชีวิต.....	64
4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านโอกาสที่ได้รับ.....	65
4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	66
4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวม.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	67
4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น.....	68
4-18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น.....	69
4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร.....	70
4-20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่.....	70
4-21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามเพศ.....	72
4-22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุ.....	73
4-23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ.....	74
4-24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	75
4-25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	76

สารบัญชิตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-26 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	77
4-27 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
4-28 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	79
4-29 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามเพศ.....	80
4-30 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามอายุ.....	81
4-31 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามสถานภาพ.....	82
4-32 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	83
4-33 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	84
4-34 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	85
4-35 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำแนกตามเพศ.....	86

สารบัญชิตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-36 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการค้ำนึ่งถึงผู้อื่น จำแนกตามอายุ.....	86
4-37 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการค้ำนึ่งถึงผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพ.....	87
4-38 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการค้ำนึ่งถึงผู้อื่น จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	88
4-39 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการค้ำนึ่งถึงผู้อื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	89
4-40 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการค้ำนึ่งถึงผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา.....	90
4-41 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามเพศ.....	91
4-42 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามอายุ.....	91
4-43 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามสถานภาพ.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-44 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	93
4-45 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	94
4-46 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามระดับการศึกษา.....	95
4-47 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกตามเพศ.....	96
4-48 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกตามอายุ.....	96
4-49 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ.....	97
4-50 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	98
4-51 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	99
4-52 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	100
4-53 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-54 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	102
4-55 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามระดับการศึกษา.....	103
4-56 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามเพศ.....	104
4-57 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามอายุ.....	104
4-58 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพ.....	105
4-59 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	106
4-60 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	107
4-61 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	108
4-62 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-63 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	111
4-64 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น.....	113
4-65 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น.....	115
4-66 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร.....	117
4-67 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่.....	119
4-68 สรุปผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	120

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 แผนผังโครงสร้างองค์กร บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด.....	11
2-2 โมเดลความผูกพันในการทำงานของพนักงาน Albrecht (A global model of employee engagement).....	17
2-3 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ของ Hewitt Associates.....	19
2-4 แบบจำลองวัดความผูกพันตามแนวคิดของ Hewitt engagement Model.....	20
2-5 ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร 142 ประเทศทั่วโลก.....	24
2-6 ผลการสำรวจ 5 ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน.....	24

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำอย่างต่อเนื่องส่งผลทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศได้รับผลกระทบจากภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจโลกและภาวะซบเซาของเศรษฐกิจในประเทศไทย รวมถึงการแข่งขันอย่างรุนแรงของภาคอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการสมัยใหม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้นจึงทำให้ทุก ๆ องค์กร จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลาของ แนวโน้มเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรต้องมีการปรับตัวเองให้พร้อมอยู่เสมอ ซึ่งใน โลกการทำงานแต่ละบุคคลย่อมต้องการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และความถนัด และบุคลิกภาพของตน รวมถึงยังต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงาน ต้องการทีมงานและผู้นำที่ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายอีกทั้งเรื่องของ การยอมรับและการให้รางวัลเมื่อทำงานเสร็จตามเป้าหมายและต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในส่วนขององค์กรก็ย่อมต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม กับตำแหน่ง มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการทั้งของบุคคลและองค์กร มิได้ขัดแย้งกัน แต่สามารถผสานกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรร่วมกันได้ หรือ “คนสำราญ งานสำเร็จ” แต่การจะทำให้เกิดผลเช่นนี้ได้ย่อมต้องอาศัยหลักการแนวคิดและ วิธีการที่เหมาะสมที่จะช่วยให้คำตอบแก่ประเด็นดังกล่าวโดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานของ มนุษย์และประยุกต์ใช้ความรู้ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งองค์กรหนึ่ง ๆ (ชูชัย สมितिไกร, 2554) นั้นจำเป็นต้องมี บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการผลิตหรือการบริการรวมทั้งเพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันด้วย นอกจากนั้นการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพย่อมทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ และภาคภูมิใจในตนเองและมักได้รับการยอมรับและรางวัลจากผู้อื่นด้วยไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานดังนั้นการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้า ในอาชีพและความสำเร็จในชีวิตของบุคคล

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ในปัจจุบันนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจมากขึ้น โดยถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม หรือภาคธุรกิจที่ต้องอาศัยการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของธุรกิจอยู่ที่การกำหนด ความสามารถหรือทักษะความรู้ที่จำเป็นสำหรับคนในองค์กรที่จะเป็นจุดที่สร้างความแตกต่างจากคู่แข่งทางธุรกิจ และจุดเริ่มต้นที่สำคัญ ที่องค์กรจะใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาผลิตภัณฑ์และที่สำคัญที่สุดคือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557)

โดยปัจจุบันในประเทศและต่างประเทศต่างหันมาสนใจในเรื่องการสร้างความผูกพันในการทำงาน ให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตนเองเพราะจะสร้างผลงานที่ดีที่สุดให้เกิดขึ้นกับองค์กร ดังนั้นความผูกพันในการทำงานของพนักงานจึงมีความสัมพันธ์กับผลประกอบการขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์แต่เนื่องจากความพึงพอใจของคนเราเป็นสิ่งที่ไม่ค่อยมั่นคง แน่นอนผันแปรได้อยู่ตลอดเวลาวันนี้พอใจ อีกวันไม่พอใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาจนบางคนบอกว่า ความพึงพอใจเป็นผิว ๆ ของความรู้สึกของพนักงาน ทำให้นักวิชาการศึกษาเพิ่มเติมจนนำไปสู่เรื่อง ความผูกพันในการทำงานของพนักงานซึ่งเป็นความรู้สึกหรือความคิดของพนักงานที่ลึกลงไปไม่ใช่ผิว ๆ อย่างความพึงพอใจในการทำงานแบบเดิม ๆ

Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัจจุบัน (ปี ค.ศ. 2011) ได้ควบรวมกับ Aon เป็น Aon Hewitt มีสาขาอยู่ 120 ประเทศทั่วโลก โดยยังคงดำเนินธุรกิจด้านที่ปรึกษาเช่นเดิม อดีต Hewitt Associates ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) โดยได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรมกล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก ดูได้จากการดำรงอยู่ (Stay) คือ ประารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และสุดท้ายคือมีความรู้สึกมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 7 ประการ (Hewitt Associates, 2003)

Organ (1991 อ้างถึงใน เมธิพันธุ์ พวงเกตุ, 2551) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของพนักงานจนเป็น

ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสามารถเพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีผล
การปฏิบัติงานที่อยู่

ดังนั้นแนวคิดเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแนวคิดที่ได้รับ
ความสนใจจากนักวิชาการต่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยพิจารณาว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร เป็นอีกแง่มุมหนึ่งที่สำคัญของพฤติกรรมพนักงาน ที่จะช่วยให้มีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่ง Organ (1991 อ้างถึงใน เมธิพันธ์ พวงเกตุ, 2551) ได้นิยาม พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่
สมาชิกต้องปฏิบัติ แต่เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร จะเห็น
ได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่น่าจะนำมาศึกษาเพื่อเป็นแนวทาง
ในการส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ด้วยความสำคัญของพนักงานที่มีส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรหลายองค์กร
อาจจะคุ้นเคยกับ การบริหารงานแบบ 4M ที่ประกอบไปด้วย 1) Man (คน) 2) Machine (เครื่องจักร)
3) Money (เงินลงทุน) และ 4) Material (วัตถุดิบ) ในการบริหารงานในปัจจุบันอาจจะมีเรื่องของ
การจัดการ (Management) เพิ่มเข้ามา ส่วนใหญ่ก็จะสรุปกันว่า คน สำคัญที่สุดเป็นสินทรัพย์
ขององค์กรที่สำคัญที่สุดดังนั้นการบริหารคนเป็นอะไรที่ทำนายของหลาย ๆ องค์กรและสามารถ
พัฒนาได้อย่าง ไม่มีที่สิ้นสุดนั้นเป็นเพราะคนมีความซับซ้อน เป็นสิ่งที่ยังไม่มีใครสามารถเข้าใจ
ได้อย่างสมบูรณ์ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อ
องค์กรเป็นอย่างยิ่ง ที่จะใช้เป็นแนวทางในการรักษาพนักงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กร
เป็นบุคลากรที่ดี ช่วยพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันจะส่งผลให้มีความได้เปรียบ
ในการแข่งขัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

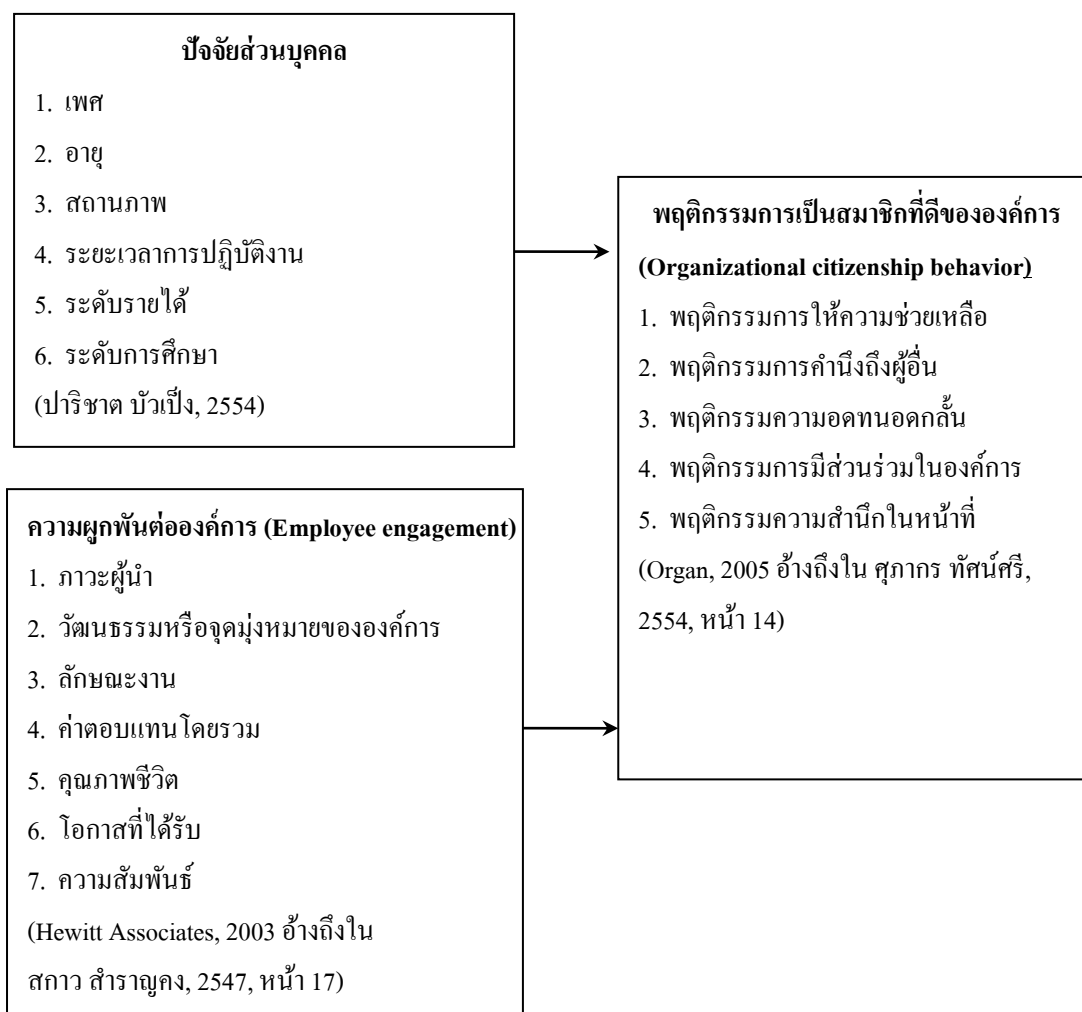
จากกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา บริษัท คอนเซอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี สามารถนำมาตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (Dependent variables)



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ภูมิศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ภูมิศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
3. เป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการบริหารและพัฒนานโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้น
4. เป็นแนวทางให้ผู้ที่สนใจศึกษาถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาจทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในลักษณะที่สอดคล้องกับเรื่องที่น่าสนใจศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จำแนกเป็นตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1.1 เพศ

1.1.1.2 อายุ

1.1.1.3 สถานภาพ

1.1.1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.1.1.5 ระดับรายได้

1.1.1.6 ระดับการศึกษา

1.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1.1.2.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)

1.1.2.2 วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/ Purpose)

1.1.2.3 ลักษณะงาน (Work activity)

1.1.2.4 ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation)

1.1.2.5 คุณภาพชีวิต (Quality of life)

1.1.2.6 โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

1.1.2.7 ความสัมพันธ์ (Relationship)

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1.2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย

1.2.1.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

1.2.1.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

1.2.1.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

1.2.1.4 พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร

1.2.1.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ซึ่งบริษัทเปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2539 เป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 360 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษา ทำการเก็บแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นระยะเวลา 4 เดือน ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัท หมายถึง บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด

พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และ พนักงานระดับปฏิบัติการ

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา การปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานทำงานในบริษัทตั้งแต่แรกเข้า จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับรายได้ หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานได้รับจากบริษัทในแต่ละเดือน

เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ โสด สมรส และหม้าย

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กรยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือบทบาทและลักษณะของผู้นำในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดแนวนโยบายและบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบในการบริหารงานและการทำงานของคนในองค์กร
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/ Purpose) ซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ลักษณะงาน (Work activity) ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขาได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด, ทำทายความสามารถของเขาหรือไม่มีโอกาสเติบโตในสายงานมากน้อยแค่ไหน
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) คือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการส่งมอบผลการทำงานที่บริษัทตอบแทนนั้นอยู่ ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของพนักงานหรือไม่
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life) คือ สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่เขาได้รับการอำนวยความสะดวก หรือมีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เขาสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขหรือไม่

6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางาน หรือชีวิตส่วนตัว

7. ความสัมพันธ์ (Relationship) คือการที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า หรือในระหว่างทีมงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่มีใครบังคับ องค์กรไม่ได้กำหนดอย่างเป็นทางการเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ ไม่มีในใบพรรณนางานช่วยสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การที่พนักงานอาสาให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การคำนึงว่าการกระทำของตนเองอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ และให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง การหลีกเลี่ยงการนินทาว่าร้ายหรือกล่าวโทษผู้อื่นและการทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่โดยไม่จำเป็น

4. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การเข้าร่วมการประชุม การแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายขององค์กร เช่น ตรงต่อเวลา ประหยัดทรัพยากร ดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของ บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติความเป็นมาของ บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 60 ล้านบาท ซึ่งประกอบธุรกิจประเภท อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เริ่มแรกจากพนักงานจำนวน 5 คน โดยดำเนินการผลิตชิ้นส่วนระบบเบรคซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์แรก ๆ ที่เข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทยมาจนถึงปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั้งสิ้น 360 คน โดยแบ่งเป็น 2 โรงงาน คือ สำนักงานใหญ่ 200 คน และสำนักงานสาขาที่ 1 160 คน และในขณะนี้ทางบริษัท มีการขยายธุรกิจประเภทการผลิตและออกแบบระบบควบคุมการผลิตอัตโนมัติ (Factory automation) เช่น กระบวนการป้อนชิ้นงาน การรคัดแยกชิ้นงานดีและเสีย การส่งงานไปตรวจสอบ ค่างานระหว่างการผลิต การตรวจสอบขั้นตอนสุดท้าย การบรรจุงานลงกล่องชิ้นงาน เป็นต้น จนถึงการจัดการการผลิต

วิสัยทัศน์ บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อสู่ความเป็นหนึ่งในการผลิต Safety parts ของอุตสาหกรรมรถยนต์ และเปิดตลาดธุรกิจเสาหลักที่ 2 คือทำการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อัตโนมัติ (Automation) ที่ซึ่งมีความจำเป็นต่อภายในประเทศไทย

ปรัชญาในการบริหาร เรา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด ทุกคน นวัตกรรมตนเอง ผู้การเป็นองค์กรดีเลิศในการผลิตที่ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าและความผาสุกของพนักงานทุกคนอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. พนักงานทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ และยึดหลักตามข้อเท็จจริง ในการที่จะทำการพัฒนา เพื่อสู่ความเป็นหนึ่งในด้านคุณภาพและการบริการ

2. ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนในการสร้างองค์กรให้แข็งแกร่ง

นโยบายด้านการขยายและการเติบโตของตลาด

สร้างความมั่นใจโดยหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับราคาตลาดโลก ทำการวิเคราะห์รายละเอียดผลิตภัณฑ์ที่มีความต้องการเมคาทรอนิกส์ (Loader, Robot) และวางแผนการผลิตและจำหน่ายให้คงที่

นโยบายด้านคุณภาพและลูกค้า

1. การจัดสร้างสินค้าที่มีคุณภาพตามหลักมาตรฐานสากลเพื่อยกระดับความพึงพอใจของลูกค้า

2. ทำการจัดตั้งและดำเนินการระบบการทำงานประกันคุณภาพของสายการผลิตขึ้นงานแบบบูรณาการ

3. ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผลิตผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าต้องการอย่างดี

นโยบายด้านบุคลากรและระบบ

1. จัดให้มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันของพนักงานทุกคนให้สูงขึ้น และปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อม

2. จัดให้มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรตามแผนการฝึกอบรม ให้มีมาตรฐานสู่ระดับสากล

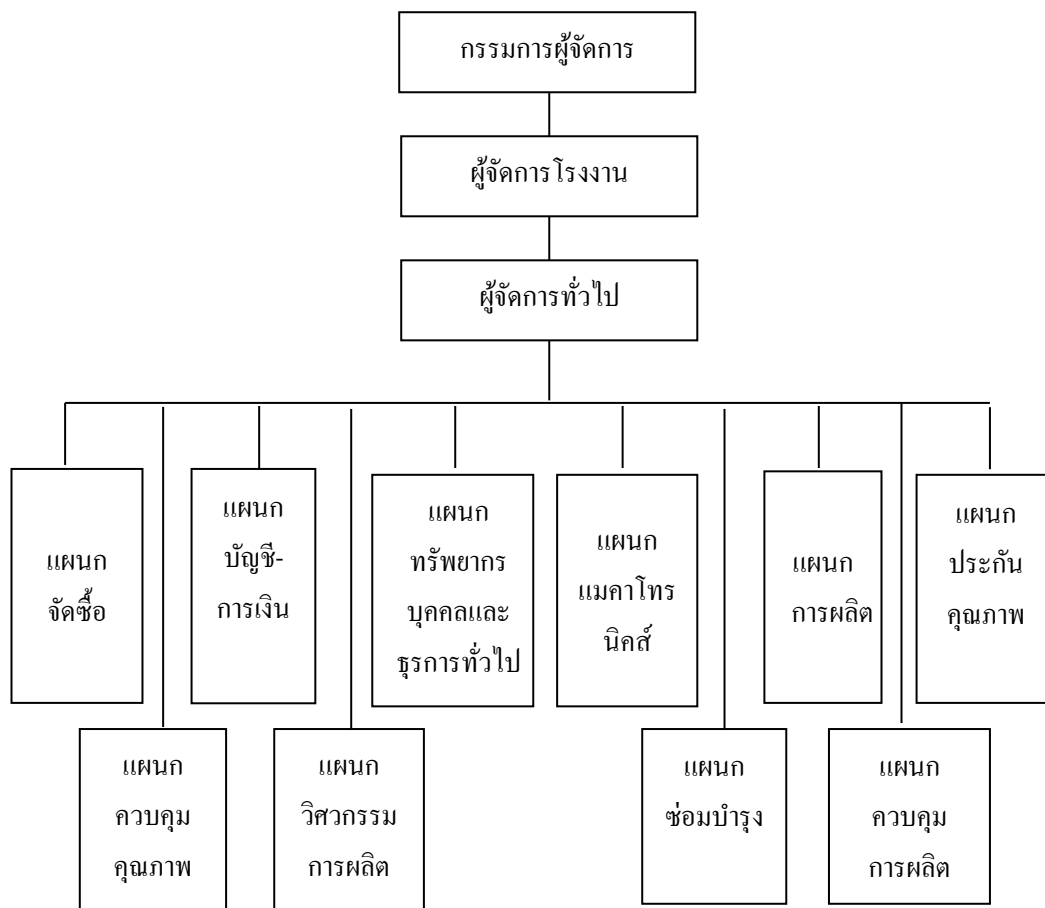
3. จัดให้มีระบบการประเมิน, รับรองความสามารถ และการดึงความสามารถที่มีอยู่ในบุคลากรออกมาอย่างเท่าเทียมกัน

ดังนั้นบริษัทจึงให้ความสำคัญถึงกระบวนการสร้างเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งองค์กรได้ตอบสนองนโยบายขององค์กรด้วยการกำหนดกลยุทธ์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลดังนี้

1. จัดให้สถานปฏิบัติงานมีสื่อสารในองค์กรการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากร และองค์กรอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กรให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งองค์กร จัดกิจกรรมในการพัฒนาแนวคิดของบุคลากร โดยจัดให้มีกิจกรรมในการนำเสนอ (Suggestion) ทั่วทั้งองค์กร

2. จัดให้มีการวางแผนการฝึกอบรมตามตำแหน่งงาน และทำระบบในการประเมินความสามารถ เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (บริษัท คอนเซอ (ประเทศไทย), 2559)

ผังโครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2-1 แผนผังโครงสร้างองค์กร บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

สิริวรรณ เสรีรัตน์, วลัยลักษณ์ อัคริวงษ์, ปณิศา ลัญชานนท์ และพิมพา หิรัญกิตติ (2549) กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคลว่าไว้ว่าการแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และ รายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมี ประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะ ทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวความคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ต่าง ๆ นี้มาใช้ประกอบเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลหนึ่งที่แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ถือเป็นพื้นฐานในการกำหนดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกันได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559, หน้า 13) กล่าวว่า “ความรู้สึก” ของพนักงานเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร งานวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบันก็ยืนยันเป็นเสียงเดียวกันว่า องค์กรที่พนักงานมีความผูกพัน (Engagement) จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดี และมีความสามารถทางการแข่งขันเหนือคู่แข่ง ดังนั้นตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน องค์กรทั้งหลายต่างก็พยายามลงทุนลงแรง

ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพัน หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงนำไปสู่การสำรวจความพึงพอใจ (Satisfaction survey) หรือความผูกพัน (Engagement survey) ของพนักงานว่าเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด ในขณะที่ฟากฝั่งขององค์กรตะวันตก จะไม่ค่อยศึกษาเรื่องความพึงพอใจสักเท่าไร แต่จะศึกษาเรื่อง “ความผูกพัน” ของพนักงานมากกว่า เพราะมองว่าความพึงพอใจของพนักงาน เป็นเรื่องความรู้สึกรู้อื่น ๆ ที่แปรเปลี่ยน ได้ตลอดเวลา เช่น ในวัน ๆ หนึ่งอาจจะมีทั้งพอใจและไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ แต่สำหรับความผูกพันนั้น เป็นความรู้สึกนึกคิดของจิตใจที่ลึกซึ้งลงไปที่ต้องใช้เวลาซึมซับ หรือแปรเปลี่ยน เช่น แม้ว่าพนักงานจะไม่พอใจหัวหน้างานในวันใดวันหนึ่ง แต่ถ้าพนักงานคนดังกล่าวมีความผูกพันก็จะไม่ค่อยมีปัญหาอะไร องค์กรก็ยังได้รับผลการปฏิบัติที่ดีจากพนักงาน

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559, หน้า 14-15) กล่าวว่า การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า มีการใช้คำศัพท์ที่หลากหลาย เช่น คำว่า Work engagement, Employee engagement หรือ Organizational commitment แต่คำนิยามของคำเหล่านี้มีความใกล้เคียงกันมาก ต่างกันเพียงในอดีตนิยมใช้คำว่า Organizational commitment ในขณะที่ปัจจุบันนิยมใช้คำว่า Work engagement หรือ Employee engagement โดยเฉพาะคำว่า Employee engagement ที่ได้รับความนิยมในวงกว้างในปัจจุบัน

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee engagement) ได้มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ให้ความหมายไว้ต่างกันหลายทัศนะ ดังนี้

White (2005 อ้างถึงใน รักษ์รัศมิ วุฒิमानพ, 2555, หน้า 10) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ว่าคือ การแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับงานที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนองค์กรอย่างมาก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะวางแผน โดยรอบด้านในการทำงานพวกเขาไม่เพียงจะมีความสุขหรือความภาคภูมิใจในการทำงานพนักงาน ยังมีความกระตือรือร้นมีศรัทธาแรงกล้าที่จะดึงเอาความสามารถพิเศษออกมาใช้สร้างความแตกต่างในสิ่งที่นายจ้าง แสวงหาเพื่อช่วยเหลือ ให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้น วัดจากพฤติกรรมความพึงพอใจในงานความผูกพันทางอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความสม่ำเสมอของการผูกพันและวางแผนที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กรของพนักงาน

Strellioff (2003 อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี, 2550, หน้า 8) อธิบายว่า Engagement มีความหมายเช่นเดียวกับ Commitment หมายถึง ความผูกพัน ซึ่งเป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในด้านงานและองค์กรจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

1. การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่น ได้ฟัง ไม่ว่าจะ เป็นเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ

2. การอยู่กับองค์การ (Stay) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต้องการคงอยู่กับองค์การอย่างจริงจัง แม้ที่อื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า

3. การรับใช้ (Serve) คือ ภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนสนับสนุนขององค์การให้ประสบความสำเร็จและหากจำเป็นก็พร้อมและยินดีที่จะทำงานหนักมากขึ้น

Steers (2004, หน้า 46 อ้างถึงใน สุภากร ทัศนศรี, 2554) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่ดี เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในการเข้ากิจกรรมขององค์การสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ

Iblf Organization (2004 อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี, 2550, หน้า 8) ได้อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) หมายถึง การที่พนักงานรวบรวมปัจจัยด้านเวลา ทักษะ ความสามารถ และทรัพยากรต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ เพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งการกระทำเช่นนั้นต่อเนื่องจะเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การที่ยั่งยืนและยาวนาน

Hall et al. (2006, p. 176 อ้างถึงใน สุภากร ทัศนศรี, 2554) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์การและบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ และบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมา สรุปได้ว่าความผูกพันของพนักงาน คือระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อนายจ้างของเขาความผูกพันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์การ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เขาก็จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมีจำนวนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Kahn (1990 อ้างถึงใน สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559, หน้า 15-16) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางกับการตีพิมพ์ครั้งแรกของเขาเกี่ยวกับทฤษฎีความผูกพันในสถานที่ทำงาน ในบทความชื่อ “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at Work” ในวารสาร “Academy of Management Journal” โดยคานัน ได้สัมภาษณ์พนักงานจำนวน 32 คน เจ้าหน้าที่ถ่ายเอกสาร 16 คน และผู้เชี่ยวชาญการเงินจำนวน 16 คน ตามคำนิยามความผูกพัน

(Engagement) ของเขาที่กำหนดว่าประกอบด้วยความมีคุณค่า (Meaningfulness) ความมั่นคง (Safety) และความพร้อมใช้งาน (Availability) แต่ละองค์ประกอบมีความหมายดังนี้ ความมีคุณค่า หมายถึง ความรู้สึกของการได้รับการตอบแทนกลับมาจากการทำงานที่ของตนเอง ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถที่แสดงว่าบุคคลนั้น ๆ ไม่มีความกลัวหรือไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อ ภาวะเสี่ยงของตัวเอง สถานะ หรืออาชีพ และความพร้อมใช้งาน หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของในทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน ทั้งทางกายภาพ อารมณ์ และจิตใจ

Saks (2006 อ้างถึงใน สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559, หน้า 15-16) เชื่อว่าความผูกพันของ พนักงานจะประกอบจากหลากหลายมุมมองและมีมิติ โดย Saks เป็นนักวิจัยทางวิชาการคนแรกที่แยก ความผูกพันในงาน (Job engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational engagement) ออกจากกัน ตามแนวคิดของเขา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแบบหลายมิติหมายถึง “ปัจจัยที่แตกต่างและมีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วยจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล” คำนิยามนี้ได้รวมแนวคิดหรือคำนิยาม ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรก่อนหน้านี้ที่พัฒนาขึ้นจากจิตใจ (Cognitive element) อารมณ์ (Emotional element) และพฤติกรรม (Behavioral element) และเพิ่มแนวคิดพัฒนาเป็น โมเดลสามองค์ประกอบ (Three-component model: Cognitive, Emotional, Behavioral) ซึ่งแนวคิด นี้ได้แนะนำว่าปัจจัยที่ส่งผล (Antecedent variables) เช่น บรรยากาศการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Supportive climate) คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) และความยุติธรรม (Fairness) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันในการทำงาน ของพนักงานมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและปัจจัยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcomes variables) แนวคิดของ Saks ได้รับการอ้างอิงและกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการ (Macey & Schneider, 2008)

ตัวแบบความผูกพันในการทำงานของ Bakker and Demerouti

เป็นตัวแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบหรือรูปแบบความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ที่เกิดจากปัจจัยโดยตรงทั้งงาน ลักษณะงาน และตัวบุคคล และผลลัพธ์ที่เกิดจากความผูกพัน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559, หน้า 17)

ตัวแบบความผูกพันในการทำงานของ Gallup

แบบวัดความผูกพันของ Gallup ถือว่าอยู่ในระดับแนวหน้าก็ได้ ผ่านการวิจัยเป็น ระยะเวลาพอสมควร จนนำไปสู่การวัดความผูกพันของพนักงานด้วย 12 คำถาม ที่จัดเป็น 4 กลุ่ม คือ ความจำเป็นพื้นฐานการสนับสนุนจากผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความก้าวหน้าจาก 12 คำถามก็จะได้ผลความผูกพันด้วยการจัดกลุ่มพนักงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงาน

ที่มีความผูกพัน (Engaged) กลุ่มพนักงานที่ไม่ผูกพัน (Not-engaged) และกลุ่มพนักงานที่ต่อต้านองค์กร (ไม่ผูกพันสุด ๆ) (Actively disengaged) รายละเอียดเชิงลึกของการวัดความผูกพันของ Gallup จะไม่ได้เปิดเผย เนื่องจากเป็นบริษัทที่ปรึกษา ถือเป็น Know-how ขององค์กร (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559, หน้า 17)

ตัวแบบความผูกพันในการทำงานของ Aon Hewitt

ถือเป็นบริษัทที่ปรึกษาที่มีชื่อเสียงอีกแห่งหนึ่ง เกี่ยวกับการวัดระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงาน กับโมเดล 3S อันโด่งดังนั่นก็คือ Say, Stay และ Strive (คำนิยามของ 3S ก็คล้าย ๆ กับคำนิยามของ “ความรัก” ที่กำหนดว่า คนเราจะรักใคร่นั้น จะต้องคิดแต่เรื่องดี ๆ รู้สึกดี ๆ และแสดงพฤติกรรมที่ดี ๆ ออกมา เช่น พูดแต่เรื่องดี ๆ อยู่กับเค้าไม่ไปไหน เป็นต้น) แต่การวัดความผูกพันของ Aon Hewitt จะแบ่งปัจจัยออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ 1) Culture & Purpose 2) Total compensation 3) Work activities 4) Relationships 5) Leadership 6) Quality of life 7) Opportunity ทั้ง 7 กลุ่มนี้ ประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 17 ปัจจัย และเช่นเดียวกับของ Gallup ที่รายละเอียดเชิงลึกจะไม่ค่อยได้ถูกเปิดเผยเนื่องจากเป็น Know-how ขององค์กรที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า พัฒนาการขององค์ความรู้ด้านความผูกพันในการทำงานของพนักงานมีมานานแล้ว ไม่ต่ำกว่า 100 ปี ได้ถูกนำเสนอในมุมมองที่แตกต่างกัน ของภาควิชาการดูจะมีความซับซ้อนมากกว่าภาคปฏิบัติ (บริษัทที่ปรึกษา) แต่ทุกแนวคิดก็มีข้อสรุปที่ชัดเจนและตรงกันว่า การพัฒนาความผูกพันในการทำงานของพนักงาน เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร (Macey & Scheider, 2008) เกิดองค์ความรู้ มีแบบวัดหรือแบบสำรวจเกิดขึ้นมากมาย (ทั้งสร้างขึ้นมาเอง ให้หน่วยงานภายนอกสร้างให้ หรือใช้ของบริษัทที่ปรึกษา) โดยมีเป้าหมายเพื่อค้นหาหรือวัด “ความรู้สึก” ที่อยู่ภายในของพนักงานว่าเป็นอย่างไร ซึ่งไม่มีใครตอบได้ว่า การศึกษาเรื่องนี้จะไปจบสิ้นที่ตรงไหน และเมื่อไหร่ แต่ผู้เขียนเชื่อว่า อีกร้อยปีข้างหน้า เราก็จะยังคงคุยกันถึงเรื่องนี้ เพราะมันเป็นเรื่องซับซ้อนและจับต้องได้ยากจริง ๆ เพราะคนเราทุกคนมี “อารมณ์” เป็นเพื่อนคู่คิด เป็นมิตรคู่การเดินทางกันอยู่แล้ว ถ้าได้ “ใจ” อะไร ๆ ก็ผ่านฉลุย (สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559, หน้า 18-19)

Albrecht (n.d. อ้างถึงใน สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559, หน้า 15-16) ได้สรุปรวบรวมการศึกษาทั่วโลกเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานเมื่อปี 2010 ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น โมเดลความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (A global model of employee engagement) ดังนี้

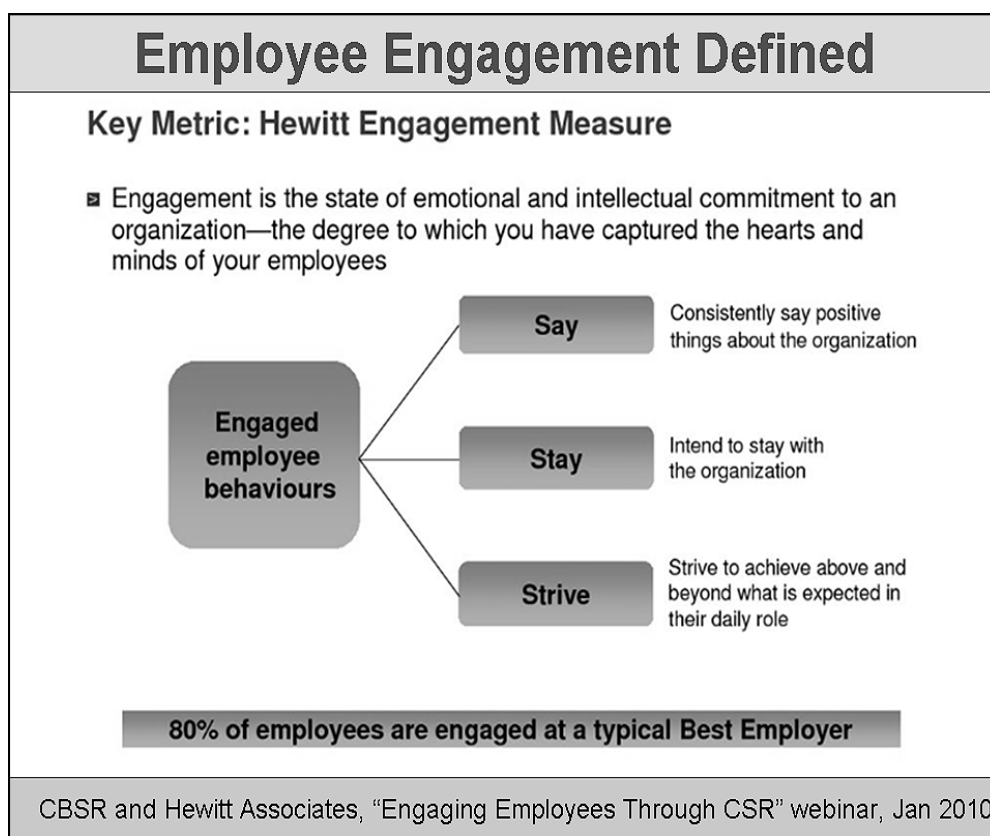
ค่านิยม และพฤติกรรม (Values & Behaviors)	ตัวขับเคลื่อนเชิงมหภาค (Macro drivers)	คุณลักษณะที่ต้องการ (Desired state)	ผลลัพธ์ (Consequences)
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">ความเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กร</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">อนาคตหรือความก้าวหน้า</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">การยอมรับ</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">ความทุ่มเทเสียสละของเพื่อนร่วมงาน</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">งานที่น่าตื่นเต้นท้าทาย</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">โอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">ความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัว</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">ความปลอดภัยมั่นคง</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px;">ความรับผิดชอบต่อสังคม</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจในอนาคต</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">ผู้จัดการที่ยอมรับพนักงานและสร้างทีมงานที่สร้างผลงานสุดยอดเยี่ยม</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">งานที่ตื่นเต้นและโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px;">ความรับผิดชอบต่อพนักงานและสังคม</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center;">ความผูกพัน ในการทำงาน (ทางกายภาพ, ปัญญา และอารมณ์)</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">ขาดงานต่ำ</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">ความพยายามทุ่มเท</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">ความตั้งใจลาออก</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">ความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">การเติบโตอย่างยั่งยืน</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; text-align: center;">กำไร</div>

ภาพที่ 2-2 โมเดลความผูกพันในการทำงานของพนักงาน Albrecht (A global model of employee engagement)

จากรูปเป็นสิ่งที่ยืนยันอย่างดีว่า ความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานแม้จะเป็นเรื่องที่คล้าย ๆ กัน แต่ก็แตกต่างกันพอสมควร โดยเฉพาะเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทั้งสองเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับเรื่องพื้นฐานของการทำงาน เช่น ค่าจ้างเงินเดือน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ วันเวลาทำงาน สภาพการทำงาน เป็นต้น ในขณะที่ความผูกพันในการทำงานนั้น จะเกิดจากปัจจัยที่สูงขึ้นไป ซึ่งสามารถสรุปได้ 4 กลุ่มตัวขับเคลื่อน (Drivers) ได้แก่ 1) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจในอนาคต 2) ผู้จัดการที่ยอมรับพนักงานและสร้างทีมงานที่สร้างผลงานสุดยอดเยี่ยม 3) งานที่น่าตื่นเต้นและโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้และ 4) ความรับผิดชอบต่อพนักงานและสังคม

ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ ประกอบด้วย 10 ค่านิยมและพฤติกรรม (ฟังแล้วคุ้น ๆ คล้าย ๆ กับแนวคิดค่านิยมคนไทย 12 ประการเหมือนกัน) เช่น ความเชื่อมั่นของพนักงานต่ออนาคตขององค์กร ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เป็นต้น จาก A global model of employee engagement นี้ได้ต่อยอดแนวคิดที่มีมาตั้งแต่ในอดีตถึงปัจจุบันที่ว่า “ผู้นำ” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะสร้างความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในระดับไหน ทั้งระดับผู้จัดการ หรือประธานบริษัท ที่ผ่านมามักจะไปให้ความสำคัญเรื่องอื่น ๆ เป็นลำดับแรก ๆ เช่น สร้างระบบการบริหารค่าตอบแทนให้สูงใจเพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรไม่ลาออกไปอยู่กับคู่แข่ง แต่ก็ปรากฏว่า พนักงานก็ยังไม่ผูกพันอยู่ดีในขณะที่องค์กรที่ไม่ได้ใหญ่โต กลับพบว่า พนักงานมีความผูกพันในการทำงาน เหตุเพราะความใกล้ชิด ความเชื่อใจ ความรักที่พนักงานมีต่อผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร เมื่อไปดูองค์กรที่เป็น Employer of choice หรือองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในการทำงานที่ดี ก็พบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรเหล่านั้น มักจะเป็นคนที่มีการบริหารจัดการที่ดี ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชาและพนักงานในองค์กร ดังนั้นก็ไม่แปลกอะไรที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร จะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงาน เหตุเพราะตัวองค์กรไม่สามารถพูดได้หรือแสดงพฤติกรรมอะไร ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดทั้งหมดขององค์กร ก็จะแสดงออกในนามของผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร นั่นก็แสดงว่า ถ้าเราสามารถสร้างผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่ดีได้แล้ว ความผูกพันของพนักงานในการทำงานก็อยู่ไม่ไกลเกินเอื้อม เนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ เราก็สามารถออกแบบหรือบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น

แนวคิดของ Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547, หน้า 17) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัจจุบัน (2011) ได้ควบรวมกับ Aon เป็น Aon Hewitt มีสาขาอยู่ 120 ประเทศทั่วโลก โดยยังคงดำเนินธุรกิจด้านที่ปรึกษาเช่นเดิม อดีต Hewitt Associates ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) โดยได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรมกล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก ดูได้จากคำดำรงอยู่ (Stay) คือ ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และสุดท้ายคือมีความรู้สึกมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร ดังภาพ



ภาพที่ 2-3 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement) ของ Hewitt Associates

พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 7 ประการ (Hewitt Associates, 2003 อ้างถึงใน สกว. สำราญคง, 2547, หน้า 17) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือบทบาทและลักษณะของผู้นำในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดแนวนโยบายและบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบในการบริหารงานและการทำงานของคนในองค์กร
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/ Purpose) ซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ลักษณะงาน (Work activity) ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขาได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด, ทำทายความสามารถของเขาหรือไม่, มีโอกาสเติบโตในสายงานมากน้อยแค่ไหน

4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) คือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการส่งมอบผลการทำงานที่บริษัทตอบแทนนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของพนักงานหรือไม่

5. คุณภาพชีวิต (Quality of life) คือ สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่ เขาได้รับการอำนวยความสะดวก หรือ มีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เขาสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขหรือไม่

6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานหรือชีวิตส่วนตัว

7. ความสัมพันธ์ (Relationship) คือการที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า หรือในระหว่างทีมงาน



ภาพที่ 2-4 แบบจำลองวัดความผูกพันตามแนวคิดของ Hewitt engagement model

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการนี้ได้กลายมาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ ในหัวข้อ 10 องค์กรนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทยปี 2009 (Hewitt best employers in Thailand 2009) ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best employers) จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในปีนี้มีคุณลักษณะ 4 ประการที่มีความแตกต่าง

ระหว่าง The best กับ The rest นอกเหนือจากการทำความเข้าใจสิ่งที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของพนักงานในช่วงเวลาแห่งความยากลำบากทางเศรษฐกิจ

1. มีการดำเนินโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
2. มีการกระจายอำนาจแก่หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ
3. มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงของแผนกบุคคล
4. มีการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของบุคลากรในทุกแผนก

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ชัดว่าในองค์กรที่เป็น The best ความสำเร็จในธุรกิจมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างพนักงานทุกระดับในองค์กร องค์กรที่เป็น The best employer เหล่านี้ให้เกียรติต่อพนักงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมแบบครอบครัวขึ้น ซึ่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเป็นผู้ขับเคลื่อนด้วยตนเองและได้ขยายไปสู่หัวหน้า ในแต่ละแผนก ในทุกระดับขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลที่ได้ 91% ของพนักงานในองค์กรที่เป็น The best เชื่อว่าผู้นำของพวกเขามีค่าควรแก่การได้รับความไว้วางใจ และกว่า 88% ของพนักงานในองค์กรที่เป็น The best ยืนยันว่าองค์กรของพวกเขาปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนเสมือนเป็นสมบัติที่มีค่าสูงสุดของบริษัทนอกจากนั้นองค์กรที่เป็น The best ยังได้สนับสนุนและกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในกลุ่มมีความเคารพซึ่งกันและกัน

แนวคิดของ Meyer and Allen (2007, p. 89 อ้างถึงใน ศุภากร ทศน์ศรี, 2554, หน้า 24) ได้สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน รายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Goal-congruence approach) คือ เป้าหมายของปัจเจกของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรการสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยและต้องการจะทำเช่นนั้นเป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยตัวแปรพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงานประสบการณ์ในการทำงาน คุณลักษณะขององค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กรและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป โดยปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ จำนวนหรือขนาดของสิ่งของที่ลงทุนไปกับองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร เงินบำนาญ สถานภาพของตำแหน่ง ปัจจัยต่อมาคือการรับรู้การปราศจากทางเลือก

หากรับรู้ตน ไม่มีทางเลือกในการทำงานที่องค์กรใหม่ หรือเห็นว่าองค์กรให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจแก่ตนเหมาะสมและอยู่ในเกณฑ์ที่คุ้มค่าแล้ว จะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีเพิ่มขึ้นในทางตรงกันข้ามหากรับรู้ ว่าตนมีทางเลือกอื่นหรือเห็นว่าองค์กรให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจที่คุ้มค่าแล้วยังมากเท่าไรจะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรจะลดลงไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าการที่เขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมและความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ประสบการณ์ทางสังคมที่ผ่านมาของบุคคลนั้นและครอบครัว ความผูกพันกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ความรู้สึกที่องค์กรพึงพาได้ และความขัดแย้งทางสังคมในองค์กร

แนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1979 อ้างถึงใน ชนิดา เล็บครุฑ, 2554, หน้า 12-13) ได้เสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเน้นที่อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกในรูปของความต่อเนื่องและสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือ เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เนื่องจากได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากเขาละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กรเปรียบเทียบกับระหว่างผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น และการกลัวเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการลงทุนลงแรงไปในองค์กร

2. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร แนวคิดด้านเจตคตินี้ เมาว์เดย์ และคณะ ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติว่ามีลักษณะ 3 ประการ คือ 1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมนั้น 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

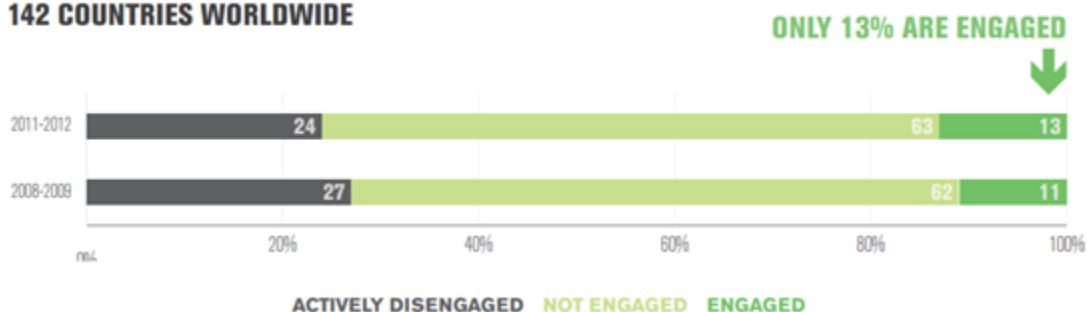
แนวคิดของ The Gallup Path (Coffman & Gonzalez-Molina, 2002 อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนและสร้างการเติบโตของยอดขาย และผลกำไรขององค์กรนั้นก็คือพนักงาน ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันให้กับพนักงาน (Employee engagement) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากซึ่ง Gallup ได้ออกแบบคำถามเพื่อวัดความผูกพันของ พนักงานและในแต่ละคำถามจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกันใน 5 ประเด็น ได้แก่

1. ความจงรักภักดีของลูกค้า
2. ผลกำไร
3. ผลผลิตของบริษัท
4. อัตราการลาออกของพนักงาน
5. ความปลอดภัยในการทำงาน

The Gallup organization (2004) ประกาศผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มี ต่อองค์กร (Employee engagement) ประจำปี 2011-2012 จาก 142 ประเทศทั่วโลกรวมทั้ง ประเทศไทย มีผลน่าสนใจหลายประการ สามารถนำมาปรับปรุงแนวทางการดูแลบุคลากร ในองค์กรของเราได้ แต่ก่อนอื่นมาทำความเข้าใจว่า Gallup มองความผูกพันของพนักงานที่มี ต่อ องค์กรในลักษณะอย่างไร ก็พบว่า Gallup แบ่งความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ผูกพัน (Engaged) หมายถึง พนักงานที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกว่า ตนเองเกี่ยวพันอย่างแนบแน่นกับบริษัท พนักงานกลุ่มนี้มักเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและผลักดัน องค์กรไปข้างหน้า
2. ไม่ผูกพัน (Not engaged) หมายถึง พนักงานที่ทำงานเหมือนคนละเมอ ให้ความสำคัญกับงาน แต่ปราศจากพลังและความมุ่งมั่น ทำทุกอย่างแค่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. แสดงออกถึงความไม่ผูกพัน (Actively disengaged) หมายถึง พนักงานที่นอกจาก จะไม่มีความสุขในการทำงานแล้วยังแสดงพฤติกรรมที่แย่ ๆ ออกมาให้เห็นทุกวัน ดึงให้ เพื่อนร่วมงานรู้สึกแย่ตามไปด้วย

OVERALL ENGAGEMENT AMONG THE EMPLOYED POPULATION IN 142 COUNTRIES WORLDWIDE



ภาพที่ 2-5 ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร 142 ประเทศทั่วโลก

จากภาพ ผลสำรวจโดยภาพรวมชี้ว่า 142 ประเทศทั่วโลกมีพนักงานเพียงร้อยละ 13 เท่านั้นที่มีความผูกพันกับองค์กร ที่เหลือร้อยละ 63 ไม่ผูกพันกับองค์กร และร้อยละ 24 แสดงพฤติกรรมที่ไม่ผูกพันออกมาให้เห็นด้วย แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อเทียบกับผลสำรวจในปี 2008-2009 แล้วก็เห็นว่าแนวโน้มที่ดีขึ้น

Gallup ยังได้ทำการสำรวจ 5 ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และสิงคโปร์ ลองทายกันเล่น ๆ ว่าพนักงานในประเทศไหนมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คำตอบคือ ประเทศฟิลิปปินส์มีพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 29 ประเทศไทยตามมาเป็นอันดับ 2 ใ้ร้อยละ 14

	ENGAGED	NOT ENGAGED	ACTIVELY DISENGAGED
Philippines	29%	63%	8%
Thailand	14%	84%	2%
Malaysia	11%	81%	8%
Singapore	9%	76%	15%
Indonesia	8%	77%	15%

For results listed in this table, the margin of sampling error ranges from ± 2 to ± 5 percentage points. See the appendix for a full listing of margin-of-error estimates by country.

ภาพที่ 2-6 ผลการสำรวจ 5 ประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

สิ่งที่น่ายินดีคือ ประเทศไทยมีพนักงานร้อยละ 2 ที่เป็นพวกไม่ผูกพันต่อองค์กร แล้วแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็น (Actively disengaged) ซึ่งน้อยที่สุดในกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตาม Gallup ได้ชี้ประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งว่า จากสถิติของทุกประเทศเขาพบว่า ประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ จัดอยู่ในกลุ่มที่มีพนักงานที่ไม่ผูกพันต่อองค์กร (Not engaged) มากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 84, 81 และ 76 ตามลำดับ)

เป็นสถิติที่น่าวิตกกังวลเพราะมันหมายความว่า ถึงพนักงานจะไม่แสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาว่าองค์กรที่เขาทำงานอยู่ไม่ดีตรงไหนหรือไม่เคยทำอะไรให้องค์กรเสียหาย แต่พวกเขาก็ไม่ได้รับรองการนี้เท่าใดนัก อาจจะลาออกไปได้ทันทีเมื่อเห็นว่าองค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า บางทีพวกที่พูดหรือทำอะไรให้เห็นว่ารู้สึกอย่างไรน่าจะมีประโยชน์กับองค์กรมากกว่า เพราะสามารถคิดหาทางแก้ไขได้จากข้อมูลที่เป็นข้อสรุปออกมา

สัดส่วนพนักงานที่ไม่ผูกพันต่อองค์กรจำนวนมากนี้ มองในแง่ดีเรามีโอกาสที่จะพลิกให้เกิดผลในแง่บวกได้ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นหรือนำการฝึกอบรมและพัฒนาต่าง ๆ มาใช้โดยสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร ไปด้วยกัน การที่พนักงานมีความก้าวหน้าที่สุดคล้องกับอนาคตขององค์กร จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้งสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) อีกด้วย

แนวคิดของ O'Reilly and Chatman (1986 อ้างถึงใน เพลินพิศ ศิริสมบุรณ์, 2547, หน้า 11) ได้พัฒนาแนวคิด ด้านความผูกพันต่อองค์กรจากสมมติฐานที่ว่าความผูกพันแสดงถึงทัศนคติต่อองค์กร และมีกลไกหลายอย่างที่ก่อให้เกิดทัศนคตินั้น ความผูกพันมีสามรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งเรียกว่า รูปแบบของการยอมตาม (Compliance) รูปแบบของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) และรูปแบบของความเป็นสมาชิก (Internalization) รูปแบบของการยอมตามเกิดขึ้นเมื่อทัศนคติและพฤติกรรมที่ได้ตอบเป็นไปเพื่อผลตอบแทนที่เฉพาะเจาะจงจากองค์กร เช่น รางวัล เป็นต้น รูปแบบของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดขึ้นเมื่อแต่ละบุคคลยอมรับในอิทธิพลที่มีต่อการสร้าง หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และรูปแบบของความเป็นสมาชิกเกิดขึ้นต่อเมื่อผลของทัศนคติและพฤติกรรมที่บุคคลนั้นได้รับการจูงใจให้มีขึ้นนั้นไปกันได้กับค่านิยมของตน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547, หน้า 17) ซึ่งเป็นแนวคิดด้านทัศนคติที่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากมีองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างครอบคลุมอีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรได้อย่างกว้างขวางซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์

ขององค์การ 3) ลักษณะงาน 4) ค่าตอบแทนโดยรวม 5) คุณภาพชีวิต 6) โอกาสที่ได้รับ
7) ความสัมพันธ์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ซูซีย์ สมิททิไกร (2554) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) อาจเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตั้งแต่มีการก่อตั้งองค์การขึ้นเป็นครั้งแรกในโลก แต่นักวิชาการได้เริ่มเห็นความสำคัญของพฤติกรรมนี้ในราวปลายทศวรรษ 1900 กล่าวคือ ในงานวิจัยของ Smith, Organ, and Near (1983) ได้เริ่มต้นเรียกพฤติกรรมนี้ว่า “พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” ต่อมา Organ (1988) ได้ให้นิยามว่าเป็น การกระทำที่เกิดจากการตัดสินใจของพนักงานเอง และส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ แต่องค์การไม่ได้กำหนดว่าพฤติกรรมเหล่านั้นจะต้องได้รับรางวัลตอบแทนอย่างเป็นทางการ ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่กระทำเพื่อสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์การ แม้ว่าพฤติกรรมนี้จะมีได้ทำให้ผู้กระทำได้รับผลประโยชน์โดยตรง และมีได้นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานก็ตาม (Moorman & Blakely, 1995)

Smith et al. (1983 อ้างถึงใน ซูซีย์ สมิททิไกร, 2554) ได้แบ่งประเภทพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยทำงานในยามที่เพื่อนร่วมงานไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงการทำงาน
2. การยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งเป็นพฤติกรรมทั่วไปที่พนักงานที่ดีควรปฏิบัติ เช่น การมาทำงานตรงเวลา การรักษาระเบียบวินัย ฯลฯ

Organ (1988 อ้างถึงใน ซูซีย์ สมิททิไกร, 2554) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การที่พนักงานอาสาให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ
2. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงว่าการกระทำของตนเองอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ และให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

3. การมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การหลีกเลี่ยงการนินทาว่าร้าย หรือกล่าวโทษผู้อื่นและการทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่โดยไม่จำเป็น

4. การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การเข้าร่วมการประชุม การแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

5. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายขององค์กร เช่น ตรงต่อเวลา ประหยัดทรัพยากร ดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ขององค์กร

การจำแนกประเภทพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้นมุ่งเน้น ลักษณะของการกระทำ อย่างไรก็ตาม Williams and Anderson (1991) ได้จำแนกประเภทพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 2 รูปแบบ โดยมุ่งเน้นที่ผู้ได้รับประโยชน์จากพฤติกรรมดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่กระทำต่อบุคคล (Organizational Citizenship behavior directed toward individuals: OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่กระทำต่อองค์กร (Organizational citizenship behavior directed toward organization: OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงาน

ซูซีย์ สมิททิไกร (2554) กล่าวว่า การวิจัยได้พบว่า พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ และการคำนึงถึงผู้อื่น จัดว่าเป็นพฤติกรรมที่กระทำต่อบุคคล ส่วนพฤติกรรมอีก 3 ด้านคือ การมีน้ำใจนักกีฬา การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ จัดว่าเป็นพฤติกรรมที่กระทำต่อองค์กร (Skarlicki & Latham, 1995) อย่างไรก็ตาม แม้นักวิชาการที่กล่าวมาจะพยายามจำแนก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกเป็นมิติหรือองค์ประกอบย่อยหลายแบบ แต่การวิจัยแบบอภิมานของ LePine, Erez, and Johnson (2002) ได้พบว่า มิติต่าง ๆ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับสูง ดังนั้น จึงควรศึกษาพฤติกรรมนี้ในภาพรวมโดยไม่แยกศึกษาในแต่ละมิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยแบบอภิมานของ Hoffman, Blair, Meriac, and Woehr (2007) ซึ่งสรุปได้ว่า แบบจำลองที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือแบบจำลองแบบองค์ประกอบเดียว (A single factor model)

Spector (2003 อ้างถึงใน ซูซีย์ สมิททิไกร, 2554) ได้ให้ความหมายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือข้อกำหนดของงาน และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การอาสาปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กร และการไม่เสียเวลา

ในการปฏิบัติงานไปโดยเปล่าประโยชน์เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

จากความหมายของคำว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของพนักงานที่อยู่นอกเหนือจากงานที่เป็นทางการ หรือเป็นพฤติกรรมของพนักงานซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจเพื่อองค์กร เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม และความร่วมมือภายในองค์กร ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ซูซีย์ สมิททิไกร (2554) กล่าวว่า นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรได้เสนอทฤษฎีต่าง ๆ เพื่ออธิบายว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งทฤษฎีที่น่าสนใจและนำเสนอในที่นี้ประกอบด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม และแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบสมัครใจ

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ซูซีย์ สมิททิไกร (2554) กล่าวว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) (Blau, 1964) เป็นหนึ่งในทฤษฎีหลักที่ใช้ในการทำความเข้าใจพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Konovsky & Pugh, 1994; Lambert, 2000; Organ, 1988; Smith et al., 1983) เนื่องจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในสังคม Blau (1964) ได้เสนอสาระสำคัญของทฤษฎีว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและการแลกเปลี่ยนทางสังคม การแลกเปลี่ยนทางสังคมเกิดขึ้นจากความสมัครใจของบุคคลที่คาดหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้อื่น โดยอาศัยพันธะผูกพัน (Obligation) และความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณอันเนื่องจากการได้รับผลประโยชน์จากอีกฝ่ายเป็นตัวขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนทางสังคมและทางเศรษฐกิจแตกต่างกันในด้านพันธะผูกพันของการตอบแทน การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจมักกำหนดพันธะผูกพันของการตอบแทนไว้ชัดเจน เช่น ถ้าบุคคลนำสินค้าไปขายก็จะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงิน ในทางตรงกันข้าม การแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่ได้มีการกำหนดพันธะผูกพันของการตอบแทนไว้อย่างชัดเจน แต่อาศัยความไว้วางใจที่บุคคลมีให้ต่อกัน และก็ไม่ได้มีการกำหนดอย่างชัดเจนแน่นอนว่าสิ่งที่ตอบแทนนั้นจะต้องเป็นสิ่งใด แต่ให้อยู่ในดุลยพินิจของบุคคลผู้มีหน้าที่ตอบแทน ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนโดยอาศัยความไว้วางใจนั้นจึงเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างและสั่งสม

กระบวนการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในองค์กร จึงมีทั้งการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ และการแลกเปลี่ยนทางสังคม แม้ว่าพื้นฐานความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรมักจะเกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการและกำหนดผลตอบแทนที่ชัดเจน เช่น ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ แต่มีเพียงการแลกเปลี่ยนทางสังคมเท่านั้น (เช่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร) ที่จะสามารถสร้างพันธะผูกพัน ความรู้สึกที่ดี และความเป็นเครือญาติให้กับบุคคลในองค์กรได้ ซึ่งจะนำไปสู่ทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ดีต่าง ๆ และส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน (Sparrowe & Liden, 1997)

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2554) กล่าวว่า ตามแนวคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของการตอบแทนเชิงพฤติกรรม กล่าวคือ ในสังคมจะมีบรรทัดฐานของการตอบแทน (Norm of reciprocity) (Gouldner, 1960) โดยบุคคลที่ได้รับความช่วยเหลือจะรู้สึกว่าคุณเองมีพันธะที่จะต้องตอบแทนความช่วยเหลือที่ได้รับ กลับคืนไป ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณนี้คือสิ่งที่ เป็นปัจจัยกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการมีความจงรักภักดีและการให้ความช่วยเหลือ โดยอาจจะแสดงต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือต่อองค์กร แบบจำลองพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของ Cropanzano, Rupp and Byrne (2003) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยนทางสังคมเกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนผลประโยชน์ทางสังคมและอารมณ์ และมักจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนม ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพวกเขารับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่เป็นธรรม (Organ, 1988)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบสมัครใจ

Spector and Fox (2002 อ้างถึงใน ซูซีย์ สมิทธิไกร, 2554) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลเลือกกระทำโดยสมัครใจ (An emotion-centered model of voluntary work behavior) ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมด้านบวก (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) หรือพฤติกรรมด้านลบ (พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน) แนวคิดนี้เสนอว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อม ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ภาวะอารมณ์ (Emotional state) การรับรู้การควบคุมสถานการณ์ (Perceptions of control over the situation) และบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ส่วนสิ่งแวดล้อมในที่นี้คือ สภาพที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การให้รางวัล และการลงโทษ ฯลฯ

เมื่อบุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้น จะมีการประเมินหรือแปลความหมายของสิ่งที่รับรู้ การระบุนสาเหตุแห่งพฤติกรรม (Causal reasoning) เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการประเมินหรือแปลความหมายซึ่งจะนำไปสู่การแสดงอารมณ์และพฤติกรรม เนื่องจากบุคคลจะมีการแปลความหมายของเหตุการณ์โดยพิจารณาว่าผู้ก่อให้เกิดเหตุการณ์นั้นมีเจตนาหรือแรงจูงใจอย่างไร หากมีการประเมินว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากเจตนาร้ายของบุคคลอื่นก็ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดสภาวะอารมณ์ทางลบ

แนวคิดนี้ได้เสนอว่า สภาวะอารมณ์ของบุคคลมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากสภาวะอารมณ์จะกำหนดแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยสภาวะอารมณ์ทางลบจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และสภาวะอารมณ์ทางบวกจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

อย่างไรก็ตามสภาวะอารมณ์ เป็นเพียงสิ่งหนึ่งยวนำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเท่านั้น แต่การที่บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาหรือไม่ยังจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย ความแตกต่างระหว่างบุคคล (เช่น บุคลิกภาพ ฯลฯ) เป็นปัจจัยที่เข้ามามีบทบาทเกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทั้งในด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการต่อต้านการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การรับรู้การควบคุมสถานการณ์ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความสามารถที่จะควบคุมและกำกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้มากหรือน้อยเพียงไร ก็มีส่วนสำคัญต่อการกำหนดแนวโน้มของพฤติกรรม กล่าวคือ การรับรู้ว่าคุณมีอำนาจควบคุมสถานการณ์สูง จะเพิ่มแนวโน้มแสดงพฤติกรรมในเชิงบวกและลดแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมในเชิงลบ แต่การรับรู้ว่าคุณมีอำนาจควบคุมต่ำจะมีผลในทางตรงกันข้าม

สภาวะอารมณ์ การรับรู้การควบคุมสถานการณ์ และบุคลิกภาพของบุคคลจะมีอิทธิพลร่วมกันต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ในขณะเดียวกัน พฤติกรรมของบุคคลก็สามารถจะมีอิทธิพลต่อสภาวะอารมณ์ และการรับรู้การควบคุมสถานการณ์ของบุคคล นั้นได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ พฤติกรรมของบุคคลก็สามารถส่งผลต่อสภาพแวดล้อมได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น หัวหน้างานตำหนิหรือดุด่าพนักงานคนหนึ่ง จนทำให้พนักงานคนนั้นรู้สึกโกรธและพุดจาโต้ตอบกลับไป ซึ่งยิ่งทำให้หัวหน้างานพุดด่าหนักขึ้นอีก และส่งผลให้พนักงานมีปฏิกิริยาตอบโต้รุนแรงมากขึ้นเช่นกัน สถานการณ์เช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรง

โดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบสมัครใจได้เสนอแนะว่า สภาวะอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการแปลความหมายของเหตุการณ์จะส่งผลต่อแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยสภาวะอารมณ์เชิงบวกจะมีผลต่อแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสภาวะอารมณ์เชิงลบจะมีผลต่อแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมต่อต้าน

การปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมทั้ง 2 ประเภทออกมาหรือไม่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่สำคัญอีก 2 ปัจจัย คือ บุคลิกภาพ และการรับรู้การควบคุมสถานการณ์ของบุคคลนั้น

ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ซูซีย์ สมิทซ์ไกร (2554) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีส่วนช่วยเพิ่มผลสำเร็จขององค์การ เพราะพฤติกรรมดังกล่าวเปรียบเสมือน “สิ่งหล่อลื่น” กลไกทางสังคม (Social machinery) และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ การวิจัยได้พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ส่งผลบวกต่อการดำเนินงานขององค์การ (Krulowicz & Lowery, 1996; Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie, 1997; Podsakoff & MacKenzie, 1994) ตัวอย่างเช่น Podsakoff, MacKenzie, Paine, and Bachrach (2000) ได้พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีส่วนในการทำนายประสิทธิผลขององค์การถึงร้อยละ 19 การที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีส่วน ช่วยเพิ่มพูนผลิตภาพของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ช่วยทำให้การติดต่อประสานงานภายในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น ช่วยเพิ่มเสถียรภาพการดำเนินงานขององค์การ นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีให้แก่องค์การ (Borman, 2004)

ปัจจัยที่สนับสนุนการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Podsakoff, MacKenzie, Paine, and Bachrach (2000 อ้างถึงใน ซูซีย์ สมิทซ์ไกร, 2554) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ 2) คุณลักษณะของงาน 3) คุณลักษณะขององค์การ และ 4) พฤติกรรมของผู้นำ นอกจากนี้ยังได้สรุปว่า ในบรรดาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยแบบอภิมานของ LePine et al. (2002) ซึ่งได้สรุปว่า ตัวแปรที่การวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะบุคลิกภาพ ด้านความสำนึกผิดชอบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการสนับสนุนของผู้นำ สำหรับในประเทศไทย ซูซีย์ สมิทซ์ไกร ได้พบว่า ตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปร การรับรู้สถานการณ์ และตัวแปรด้านปัจจัยควบคุม มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กล่าวคือ หากบุคคลมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม (เช่น มีลักษณะบุคลิกภาพ

ด้านความสำนึกผิดชอบสูง มีการเปิดเผยตนเองสูง และเปิดรับประสบการณ์สูง) มีการรับรู้สถานการณ์ในเชิงบวก (เช่น การรับรู้ว่าการมีคุณธรรม) และการที่องค์กรมีปัจจัยควบคุมที่ดี (เช่น การมีบรรทัดฐานกลุ่มที่ส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ซูซีย์ สมิททิกอร์ (2554) กล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Counterproductive work behavior) หมายถึง การกระทำโดยเจตนาของบุคคลที่ส่งผลเสียหายต่อผลประโยชน์อันชอบธรรมขององค์กรหรือสมาชิกอื่น ๆ ขององค์กร (Gruys & Sackett, 2003; Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002; Sackett & DeVore, 2001) พฤติกรรมเหล่านี้มีลักษณะสำคัญคือ การไม่คำนึงถึงกฎและค่านิยมของสังคมและองค์กร และครอบคลุมตั้งแต่พฤติกรรมที่ไม่ร้ายแรง (เช่น ลักเล็กขโมยน้อย) จนถึงพฤติกรรมที่ร้ายแรง (เช่น การก่อเหตุรุนแรง) (Collins & Griffin, 1988) ในอดีตนักวิชาการได้ศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานจากหลากหลายมุมมอง และได้ใช้คำศัพท์เรียกขานแตกต่างกันไป เช่น ความก้าวร้าว (Aggression) (Neuman & Baron, 1977; Spector, 1997) พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (Deviance) (Hollinger, 1986; Robinson & Bennett, 1995) การตอบโต้ (Retaliation) (Skarlicki & Folger, 1997) และการแก้แค้น (Revenge) (Bies, Tripp, & Kramer, 1997)

การวิจัยได้พบว่า อัตราการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้นทั่วโลก การวิจัยของ PricewaterhouseCoopers พบว่า ร้อยละ 45 ของบริษัทจำนวน 3,634 แห่งจากทั่วโลก ได้รายงานว่ามีพนักงานของบริษัทมีการประกอบอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เช่น การปลอมแปลงเอกสาร การขโมยทรัพย์สิน ซึ่งเป็นอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นกว่าร้อยละ 8 เมื่อเปรียบเทียบกับ ค.ศ. 2003 ความสูญเสียขององค์กรอันเนื่องมาจากการที่บุคลากรแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานก็นับวันจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการประมาณการว่า พนักงานร้อยละ 33-75 แสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เช่น การขโมย การฉ้อฉล การทำลายทรัพย์สินขององค์กร และการขาดงานโดยไม่มีเหตุสมควร และองค์กรต้องสูญเสียเงินตั้งแต่ 60-120 พันล้านเหรียญต่อปีสำหรับการขโมยทรัพย์สิน นอกจากนั้นยังทำให้ผู้บริโภคต้องเสียค่าใช้จ่ายในการซื้อสินค้าหรือบริการเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2-15 อันเป็นผลมาจากการกระทำความผิดของพนักงาน (White-collar crime) (Touby, 1994) สำหรับประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. 2547-2548 ร้อยละ 51 ของ 101 บริษัทในประเทศไทยได้ประสบปัญหาการฉ้อโกงภายในองค์กร และพบว่าผู้ที่ทุจริตร้อยละ 80 มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเป็นผู้กระทำการทุจริตสูงถึงร้อยละ 17 ของยอดเงินทุจริตทั้งหมด

นอกจากความสูญเสียทางเศรษฐกิจแล้ว องค์กรยังต้องสูญเสียภาพลักษณ์ของตน ซึ่งทำให้สาธารณชนรวมทั้งลูกค้าขององค์กรขาดความเชื่อถือไว้วางใจในองค์กรหากพบว่า พนักงานขององค์กรเป็นผู้กระทำผิดกรรมอันไม่เหมาะสมเหล่านั้น

ประเภทของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

Hollinger and Clark (1983 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554) ได้รวบรวมพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานแบบต่าง ๆ และได้จำแนกประเภทของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 เรียกว่า “พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้านทรัพย์สิน (Property deviance)” ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกระทำต่อทรัพย์สินขององค์กรอย่างไม่เหมาะสม เช่น การทำลายทรัพย์สิน การขโมย หรือการใช้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับส่วนลดของพนักงาน อย่างไม่เหมาะสม และประเภทที่ 2 เรียกว่า “พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้านการทำงาน (Production deviance)” ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนกฎระเบียบการปฏิบัติงาน เช่น การไม่มาปฏิบัติงานตามกำหนด (ขาดงาน มาสาย ใช้เวลาพักผ่อนเกินกำหนด) และพฤติกรรมที่สื่อถึงการปฏิบัติงานอย่างไม่ทุ่มเท (การดื่มสุรา การเสพสารเสพติด การจงใจถ่วงเวลาทำงาน)

Robinson and Bennett (1995 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า การจัดประเภทพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของ Hollinger and Clark (1983) ที่กล่าวข้างต้น ยังไม่ได้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่กระทำต่อบุคคลอื่น เช่น การลวนลามทางเพศ ดังนั้น นักวิจัยทั้งสองจึงได้ปรับปรุงการจัดประเภทพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานใหม่ โดยการให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเสนอเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ จำนวนมากที่สะท้อนถึงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จากนั้นทั้งสองได้จัดกลุ่มพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์ 2 มิติ คือ มิติแรก พิจารณาว่าเป็นพฤติกรรมที่กระทำต่อองค์กรหรือบุคคล และมิติที่ 2 พิจารณาว่าเป็นพฤติกรรมที่รุนแรงหรือไม่รุนแรง จากการใช้เกณฑ์ดังกล่าวสามารถจำแนกพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ คือ

1. พฤติกรรมที่เหมาะสมด้านทรัพย์สิน (Property deviance) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อทรัพย์สินขององค์กรอย่างร้ายแรง (Organizational-serious) เช่น การขโมยทรัพย์สินขององค์กร
2. พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้านการทำงาน (Production deviance) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของส่วนรวมแต่ไม่ร้ายแรง (Organizational-minor) เช่น การขาดงาน โดยไม่มีเหตุสมควร
3. พฤติกรรมก้าวร้าวต่อบุคคล (Personal aggression) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อสมาชิกอื่น ๆ ขององค์กรอย่างร้ายแรง (Interpersonal-serious) เช่น การทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน

4. พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้านการเมือง (Political deviance) หมายถึง พฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสมาชิกอื่น ๆ ขององค์การแต่ไม่ร้ายแรง (Interpersonal-minor) เช่น การกล่าวโทษผู้อื่นซึ่งที่เป็นความผิดของตน

Gruys (1999 cited in Gruys & Sackett, 2003 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554) ได้ระบุว่าพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมีจำนวนถึง 87 พฤติกรรม และเมื่อใช้กระบวนการตัดแยกและเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ทำให้สามารถจำแนกได้อย่างน้อย 11 ประเภทดังต่อไปนี้

1. การขโมยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง (Theft and related behavior) เช่น การขโมยเงินหรือทรัพย์สิน การใช้ส่วนลดของพนักงานอย่างไม่เหมาะสม การให้บริการโดยไม่ได้รับอนุญาต
 2. การทำลายทรัพย์สิน (Destruction of property) เช่น การทำให้มีรอยตำหนิหรือการทำให้ทรัพย์สินเสียหาย การบ่อนทำลายการผลิต
 3. การใช้ข้อมูลอย่างไม่เหมาะสม (Misuse of information) เช่น การเปิดเผยข้อมูลลับขององค์การ การปลอมแปลงบันทึก
 4. การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม (Misuse of time and resources) เช่น การมาเวลา การแก้ไขบัตรลงเวลาทำงาน การทำธุรกิจส่วนตัวระหว่างการทำงาน
 5. พฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe behavior) เช่น การไม่ปฏิบัติตามระเบียบการรักษาความปลอดภัย การไม่เรียนรู้ระเบียบการรักษาความปลอดภัย
 6. การไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน (Poor attendance) เช่น การขาดงานโดยไม่มีเหตุสมควร การถ่วงเวลาทำงาน การใช้การลาป่วยอย่างไม่เหมาะสม
 7. การทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ (Poor quality work) เช่น การทำงานอย่างสุกเอาเผากิน
 8. การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (Alcohol use) เช่น การดื่มสุราระหว่างการทำงาน การมาทำงานโดยยังอยู่ในภาวะเมาสุรา
 9. การใช้สารเสพติด (Drug use) เช่น การครอบครอง ใช้ หรือขายสารเสพติดในที่ทำงาน
 10. การพูดจาไม่เหมาะสม (Inappropriate verbal actions) เช่น การโต้เถียงกับลูกค้ การใช้คำพูดล่วงเกินเพื่อนร่วมงาน
 11. การกระทำที่ไม่เหมาะสมต่อร่างกายของผู้อื่น (Inappropriate physical actions) เช่น การทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงาน การลวนลามทางเพศ
- ชูชัย สมितिไกร (2554) กล่าวว่า การวิจัยได้พบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน มักจะได้แก่ พนักงานที่มีอายุน้อย ทำงานบางช่วงเวลา (Part-time) มีสถานภาพ

ในองค์กรต่ำ ได้รับค่าตอบแทนต่ำ และมีอายุการทำงานน้อย (Hollinger & Clark, 1983; Frank, 1989) นอกจากนั้น การวิจัยยังพบว่า เพศชายมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง (Eagly & Steffan, 1986; Martinko et al., 2002)

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ซูซีย์ สมิททิงเกอร์ (2554) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดที่เน้นการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรม และแนวคิดที่เน้นบทบาทของลักษณะบุคลิกภาพ

แนวคิดที่เน้นการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรม

Martinko et al. (2002 อ้างถึงใน ซูซีย์ สมิททิงเกอร์, 2554) ได้นำเสนอกระบวนทัศน์ (Paradigm) เกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่เน้นการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรม (A causal reasoning perspective) กล่าวโดยสรุป แนวคิดนี้เสนอว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานเป็นผลอันเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างบุคคลกับสถานการณ์แวดล้อมและภายใต้ปฏิสัมพันธ์นี้ การใช้เหตุผลเพื่อระบุสาเหตุเกี่ยวกับสถานการณ์แวดล้อมและผลลัพธ์ที่คาดหวังของบุคคลจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ดังนั้น กระบวนการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

กระบวนการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วกระบวนการระบุสาเหตุของแต่ละบุคคลจะประกอบด้วย 2 ขั้นตอน กล่าวคือ ขั้นตอนแรกเป็นการประเมินคุณภาพของสิ่งที่ตนได้รับ ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้ถึงความไม่สมดุล เช่น ความไม่ยุติธรรม ความไม่เสมอภาค ส่วนขั้นตอนที่ 2 คือ การพิจารณาและระบุสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้ตนเองได้รับผลลัพธ์ที่รู้สึกว่าจะขาดความยุติธรรม หรือความเสมอภาค

ดังนั้นกระบวนการระบุสาเหตุแห่ง พฤติกรรมจึงเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญของการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากบุคคลคิดว่าการที่ตนเองได้รับผลลัพธ์ที่ไม่ยุติธรรม นั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในของตน เช่น ความไม่ทุ่มเทพยายาม ขาดความสามารถ ฯลฯ บุคคลนั้นก็จะมีความรู้สึกผิดหรือละอายใจ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมทำลายตนเอง แต่หากบุคคลนั้นคิดว่าตนเองได้รับผลลัพธ์ที่ไม่ยุติธรรมนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอก เช่น หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบของหน่วยงาน บุคคลนั้นก็จะมีความรู้สึกโกรธหรือคับข้องใจ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมแก้แค้นในที่สุด

ซูซีย์ สมิททิงเกอร์ (2554) กล่าวว่า อย่างไรก็ตาม นอกจากการระบุสาเหตุแห่งพฤติกรรม จะมีการระบุว่าเป็นสาเหตุจากปัจจัยภายในหรือภายนอกแล้ว ยังมีการพิจารณาถึงความคงที่ (Stable) ของสาเหตุอีกด้วย กล่าวคือ หากบุคคลคิดว่าปัจจัยที่ทำให้ตนเองได้รับผลลัพธ์นั้น มีความไม่คงที่

หรือคงจะไม่เกิดขึ้นอีกในอนาคต บุคคลนั้นก็อาจจะไม่แสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน แต่หากบุคคลคิดว่าปัจจัยที่ทำให้ตนเองได้รับผลลัพธ์นั้น มีความคงที่หรือคงจะเกิดขึ้นอีกอย่างแน่นอนในอนาคต บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มสูงที่จะแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น หากบุคคลคิดว่าการที่ตนเองขาดความสามารถ (ปัจจัยภายใน/ คงที่) คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกผิด และนำไปสู่การมีพฤติกรรมแบบทำลายตนเอง เช่น การดื่มสุรา การใช้สารเสพติด ฯลฯ ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลคิดว่าการที่ตนได้รับผลลัพธ์ที่ไม่ยุติธรรมมีสาเหตุมาจากหัวหน้าที่ไม่ชอบตนเอง (ปัจจัยภายนอก/ คงที่) ก็จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกโกรธหรือคับข้องใจ และนำไปสู่การมีพฤติกรรมแบบแก้แค้น เช่น การแสดงความก้าวร้าว รุนแรง

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ภายใต้กระบวนการทัศนที่กล่าวข้างต้น ตัวแปรเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลหลายตัวแปรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน งานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงตัวแปรเหล่านี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพศ งานวิจัยได้พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะแสดงความก้าวร้าวอย่างเปิดเผยมากกว่าเพศหญิง (Eagly & Steffan, 1986)
2. ความเชื่ออำนาจการควบคุม (Locus of control) ตัวแปรนี้เกี่ยวข้องกับความเชื่อของบุคคลว่าประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องดีหรือหรือเรื่องร้ายเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง หรืออำนาจภายนอก Storms and Spector (1987) ได้พบว่า บุคคลที่เชื่อในอำนาจภายนอกคนมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจภายในตน
3. อารมณ์ทางลบ (Negative affectivity) ผู้ที่มีอารมณ์ทางลบคือ ผู้ที่มีแนวโน้มรู้สึกไม่พึงพอใจต่อชีวิตตนเอง และมักมุ่งสนใจแต่ด้านลบของตนเองและสภาพแวดล้อม (Watson & Clark, 1984) ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้สูงที่บุคคลแบบนี้จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในแง่ร้าย และระบุสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามาจากสาเหตุภายนอกและมีความคงที่

ตัวแปรเชิงสถานการณ์ ตัวแปรนี้เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล ซึ่งก็คือสภาพแวดล้อมของบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นนโยบายขององค์กร กฎระเบียบการทำงานที่ไม่เหมาะสม ระบบการให้รางวัลที่ไม่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ยากลำบาก ความยากของงาน ตัวแปรเหล่านี้สามารถจะก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบแก่บุคคล และนำไปสู่ขั้นแรกของกระบวนการเชิงปัญญา ซึ่งได้แก่การรับรู้ถึงความไม่สมดุล ในทางตรงกันข้ามตัวแปรเชิงสถานการณ์ก็สามารถจะช่วยลดความรู้สึกไม่เสมอภาคหรือไม่ยุติธรรมได้ด้วย เช่น การที่องค์กรมีกระบวนการร้องทุกข์

กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์นี้ได้เสนอว่า ตัวแปรเชิงสถานการณ์มีส่วนในการทำให้เกิดความรู้สึกไม่สมดุล แต่ในขณะที่เดียวกันความแตกต่างระหว่างบุคคลก็เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความรู้สึกไม่สมดุล และการระบุนสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในอนาคต

แนวคิดที่เน้นบทบาทของลักษณะบุคลิกภาพ

Cullen and Sacket (2003 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554) ได้เสนอว่า ลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลจะมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยผ่านกลไกต่าง ๆ รวม 5 ประการดังต่อไปนี้

1. ลักษณะบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยตรง
2. ลักษณะบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่กำหนดทัศนคติต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และทัศนคตินี้จะนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่กำหนดตัวแปรเชิงการรับรู้ของบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ ความเครียด และความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม การรับรู้เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวแปรปรับ (Moderator) ของการรับรู้สถานการณ์ในองค์การ กล่าวคือ ลักษณะบุคลิกภาพจะทำให้บุคคลบางคนรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองไม่ได้รับความยุติธรรมและในขณะที่ผู้อื่นรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีความยุติธรรม
5. ลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวแปรปรับ (Moderator) ของการแสดงปฏิกิริยาต่อสถานการณ์ในองค์การที่บุคคลรับรู้ กล่าวคือ ลักษณะบุคลิกภาพจะทำให้แต่ละบุคคลมีการแสดงปฏิกิริยาที่แตกต่างกันต่อสิ่งที่รับรู้ (เช่น การไม่ได้รับความยุติธรรม)

กล่าวโดยสรุป แม้แนวคิดทั้งสองนี้จะให้มุมมองเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ก็มีส่วนเสริมซึ่งกันและกัน การวิจัยในอดีตที่ได้กระทำในต่างประเทศได้พบหลักฐานสนับสนุนทฤษฎีเหล่านี้บ้างแล้ว (เช่น Blickle, Schlegel, Fassbender & Klein, 2006; Colbert, Mount, Harter, Witt, & Barrick, 2004; Collins & Schmidt, 1993; Mount, Johnson, Ilies, & Barrick, 2002) สำหรับในประเทศไทย ชูชัย สมितिไกร ได้พบว่า ตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรการรับรู้สถานการณ์ และตัวแปรด้านปัจจัยควบคุม มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากบุคคลมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม (เช่น มีลักษณะบุคลิกภาพด้านความสำนึกผิดชอบสูง การเห็นตามผู้อื่นสูง มีความเชื่ออำนาจการควบคุมแบบภายใน) มีการรับรู้สถานการณ์ในเชิงบวก (เช่น การรับรู้ว่าคุณภาพ

มีความยุติธรรม) และการที่องค์กรมีปัจจัยควบคุมที่ดี (เช่น การมีบรรทัดฐานกลุ่มที่ไม่สนับสนุนพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน) จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มต่ำในการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ซูซีย์ สมิตทิกอร์ (2554) กล่าวว่า นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การได้พยายามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และมีความคิดเห็นที่แตกเป็น 2 ฝ่าย ฝ่ายแรกมีความเห็นว่า พฤติกรรมทั้งสองมิได้เป็นพฤติกรรมที่แยกจากกันอย่างอิสระ แต่เป็นพฤติกรรมที่อยู่บนระนาบ (Continuum) เดียวกัน (Bennett & Stamper, 2001; Collins & Griffin, 1998; Giacalone & Greenberg, 1997) ดังนั้นพฤติกรรมทั้งสองจึงจัดอยู่ในประเภทของพฤติกรรมเดียวกัน คือ พฤติกรรมที่ไม่ใช่การปฏิบัติงานโดยตรง (Nontask behavior) ส่วนฝ่ายที่ 2 มีความเห็นว่า พฤติกรรมทั้งสองเป็นพฤติกรรมที่แยกจากกันอย่างอิสระ มิได้อยู่บนระนาบเดียวกัน กล่าวคือ บุคคลเดียวกันสามารถจะแสดงพฤติกรรมทั้ง 2 ชนิดนี้ได้พร้อม ๆ กัน (Hunt, 1996; Kelloway, Loughlin, Barling, & Nault, 2002; Sackett & DeVore, 2001)

ซูซีย์ สมิตทิกอร์ (2554) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อสรุปความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ก็ปรากฏว่าได้พบผลที่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน ฝ่ายหนึ่งได้พบว่าพฤติกรรมทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับสูง (เช่น Puffer, 1987) แต่อีกฝ่ายหนึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ (เช่น Kelloway et al., 2002) อย่างไรก็ตาม การวิจัยในระยะหลังได้พบข้อสรุปว่า แม้พฤติกรรมทั้งสองนี้จะมี ความสัมพันธ์กันในเชิงลบแต่ก็อยู่ในระดับต่ำ และสมควรจะแยกออกจากกันเป็นคนละตัวแปร เนื่องจากมีบุคคลจำนวนไม่น้อยที่แสดงพฤติกรรมทั้งสองนี้ในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบอีกว่าลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมทั้งสองนี้เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันอีกด้วย (Sackett, Berry, Wiemann, & Laczo, 2006) เช่นเดียวกับการวิจัยในประเทศไทย ซูซีย์ สมิตทิกอร์ (2551) ก็ได้พบผลที่แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมีปัจจัยที่มา (Antecedents) ที่แตกต่างกัน และพฤติกรรมทั้งสองเป็นพฤติกรรมที่แยกจากกันอย่างอิสระ

การศึกษาพฤติกรรมในงาน มีแนวคิดที่แตกต่างอย่างน้อย 3 แนวทาง ได้แก่ แนวคิดที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล แนวคิดที่เน้นสถานการณ์ และแนวคิดที่เน้นกระบวนการปฏิบัติงาน แนวคิดที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลคือแนวทางที่เน้นการค้นหาคุณลักษณะส่วนบุคคล (เช่น ความสามารถทางสติปัญญา บุคลิกภาพ ฯลฯ) ที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดความแตกต่าง

กันด้านการปฏิบัติงาน แนวคิดที่เน้นสถานการณ์คือแนวทางที่เน้นการศึกษาลักษณะสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยเกี่ยวพันและขัดขวางการปฏิบัติงาน ส่วนแนวคิดที่เน้นกระบวนการปฏิบัติงานคือแนวทางที่พยายามอธิบายกระบวนการที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่กระทำเพื่อสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์การ แม้ว่าพฤติกรรมนี้จะมีได้ทำให้ผู้กระทำได้รับผลประโยชน์โดยตรงและมีได้นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานก็ตาม ทฤษฎีที่อธิบายว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเกิดขึ้นได้อย่างไรประกอบด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสมัครใจ ส่วนพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำโดยเจตนาของบุคคลที่ส่งผลเสียต่อผลประโยชน์อันชอบธรรมขององค์การหรือสมาชิกอื่น ๆ ขององค์การ ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดที่เน้นการระบุนสาเหตุแห่งพฤติกรรมและแนวคิดที่เน้นบทบาทของลักษณะบุคลิกภาพ

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่แยกจากกันอย่างอิสระ มีได้อยู่บนระนาบเดียวกัน กล่าวคือ บุคคลเดียวกันสามารถจะแสดงพฤติกรรมทั้ง 2 ชนิดนี้ได้พร้อม ๆ กัน

ดังนั้นสรุปได้ว่าพฤติกรรมการณ์การทำงานหรือการปฏิบัติงานของบุคคลคือ การกระทำของบุคคลในสถานการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ พฤติกรรมในงาน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยพบว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามแนวคิดของ Smith, Organ and Near (1983) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมการณ์อดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมในองค์การ 5) พฤติกรรมการณ์ความสำนึกในหน้าที่

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั้นเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นผลดีแก่องค์การจึงได้นำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาวิจัย คือตัวแปรต้นประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สภาวสารานุกรม, 2547, หน้า 17) ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามแนวคิดของ Smith, Organ and Near (1983)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Organ and Konovsky (1989 อ้างถึงใน ทิพย์สุคลธ์ จงรักษ์, 2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องานและภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิดต่องาน (ด้านการประเมินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการรับรู้ว่าการได้รับค่าจ้างและโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขณะที่หากควบคุมตัวแปรด้านความคิดต่องาน (เช่น หงุดหงิด ความกระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) จะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ชมพูเนกซ์ ศัพทศรีครินทร์ (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า พนักงานในบริษัทควาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีสายงานแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น พนักงานที่มีอายุงาน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา สายงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าบรรยากาศองค์กรของบริษัทควาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

สุทัตสา วิไลเจริญตระกูล (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 92 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลางผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีการแจกแบบสอบถามทั้งหมด

92 ชุด และสามารถเรียกเก็บได้คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistic package for social sciences for Windows) version 11.5 และใช้สถิติการคำนวณพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ และการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วย Pearson correlation ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.2 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 ทั้งนี้ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 ซึ่งส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงาน ยกเว้นอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่ต่างกัน สำหรับปัจจัยองค์กร ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในการทำงาน และชื่อเสียงของบริษัทล้วนเป็นปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความรู้สึกผูกพันของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่าทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และความภูมิใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทั้งหมด โดยภาพรวมแล้วพนักงานของบริษัทนี้มีความรู้สึกพอใจในตัวของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และชื่อเสียงของบริษัท ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานอยากที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป แต่ทั้งนี้พนักงานต้องการให้องค์กรปรับปรุงเรื่องของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเป็นสำคัญ

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานสถาบัน และลูกจ้างประจำ ซึ่งทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 215 คน

ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

1. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านที่บุคลากรเห็นด้วยระดับน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำสุดคือด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

3. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน

วัฒนะ พรหมเพชร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่าผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้างนโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงานความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัวคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงานที่ทำ ที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17 และ 3) ได้สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

กิตติดาพร กาลานุสนธิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational behavior citizenship) และพฤติกรรมตามค่านิยมขององค์การ ต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (Learning organization) กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การ (Organizational citizenship behavior) และค่านิยมองค์การ ต่อวัฒนธรรมองค์การ แห่งการเรียนรู้ (Learning organization) กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของกลุ่มบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 362 คน เครื่องมือ ที่ใช้คือแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้ จริง ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS Version 11.5 มาใช้ในการประมวลผลที่ได้จาก แบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย เลขคณิต (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) หาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product movement correlation)

จากผลการศึกษาที่ได้วิจัยมาแล้วนั้น สามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า พฤติกรรมตาม ลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 พฤติกรรมและพฤติกรรมตามค่านิยมองค์การ 6 พฤติกรรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละ ประเภท ส่งผลต่อพฤติกรรมตามลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การไม่แตกต่างกัน สืบเนื่องมาจากการที่ ปตท. ได้มีการส่งเสริมกิจกรรม อันสอดคล้องกับค่านิยมองค์การและองค์การ แห่งการเรียนรู้ จึงสามารถกระจายปัจจัยที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมตามลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ภายในองค์การได้อย่างทั่วถึงนั่นเอง โดยผลการศึกษาครั้งนี้จะได้เป็นกรณีศึกษาที่องค์การต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของ พนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จากกลุ่มประชากร จำนวน 185 คนที่ครอบคลุมข้อมูลใน 4 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม, แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การ และ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบแบบที (t-test), แบบ One-way ANOVA และแบบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากการศึกษาพบว่า

1. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความผูกพันต่ออยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะ บอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์การนี้, ท่านมีความรู้สึกที่องค์การคือครอบครัว ของท่าน, ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์การ, ท่านไม่ลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ

ระเบียบและข้อบังคับที่องค์กรกำหนด, ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์กร, ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ, ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร, ท่านมั่นใจในอนาคตขององค์กร, ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคน รวมทั้งตัวท่านต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข, ท่านมักจะกล่าวชม และพูดถึงองค์กรในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ, เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดีท่านรู้สึกไม่พอใจ, ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป, ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านอยากทำงานด้วย, เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรของในแง่ลบท่านมักจะพูดแก้ต่างให้เสมอ ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ท่านทำงานกับองค์กรนี้เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า

2. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ, การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา, งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น, ความเข้าใจกระบวนการ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน, ผลป้อนกลับของงาน และลักษณะงานที่ทำทนาย ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์กร, ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ความรู้สึกว่ามีผลสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ, ด้านหน่วยงาน, ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = .360^{**}$ แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วย

6. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = .497^{**}$ แปลผลได้ว่า การที่

พนักงานมีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วย

ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเพื่อศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี จำนวน 210 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและส่วนใหญ่เป็นข้าราชการในสำนักบริหารกลางที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมี

อิทธิพลในทิศทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลในทางบวกความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

รักษรัศมิ์ วุฒิमानพ (2555). ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน คือ สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) สถิติวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 31.26 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ และมีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 5.32 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก มีความสัมพันธ์กับ ผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

3. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

4. ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

วรนาฏ เวนุอาธร (2555) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างาน ความผูกพันในงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ องค์กรภายใต้การดูแลของรัฐแห่งหนึ่ง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดขององค์กรภายใต้การดูแลของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 276 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าและความผูกพันในงานโดยรวมในระดับสูง ในขณะที่มีความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าและด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้ 10.6%

กิจโกศล เกษมทรัพย์, ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์, และบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2556) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันของบุพปัจจัยของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทยรวมทั้งศึกษาถึงบุพปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการและการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหารระดับสูง เป็นเครื่องมือวิจัยในการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทย จำนวน 611 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 4 คนของโรงงานผลิตรถยนต์

นึ่งในประเทศไทย ข้อมูลการวิจัยถูกวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับของโรงงาน ผลิตรถยนต์นึ่งในประเทศไทย ควรตระหนักถึงความสำคัญและบทบาทของบุปปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ชุดิมา คุณนะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีการวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาอายุงาน และสายงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t test, One-way ANOVA และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient method) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อยู่ในระดับสูง ทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นด้านความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือและด้านความสำนึกในหน้าที่ ยกเว้นด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลาง
2. พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบ ว่าโดยรวมพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น ไม่แตกต่าง
3. พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 11.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test ตามลักษณะของตัวแปรผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งได้

ประดิษฐพงษ์ ศรีอัยเพชร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และ เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งในส่วนงานวิศวกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 25-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ตำแหน่งงานระดับพนักงาน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ทั้งในส่วนของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความร่วมมือในการเติบโตขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับคือ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร รองลงมาคือปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทน โดยรวม ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในธุรกิจโรงแรม บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในธุรกิจโรงแรม จากกลุ่มตัวอย่าง 586 ราย ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรที่ใช้ในการ วิจัย ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 6 ตอน มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล เบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 420.08$, $df = 127$, $\chi^2 / df = 3.31$, $CFI = 0.95$, $SRMR = 0.06$, $RMSEA = 0.07$) โดยตัวแปรแฝงต่าง ๆ ในโมเดล อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 59 และพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบจากการรับรู้ความยุติธรรม ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาวิจัยได้เลือกใช้ทั้งระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methodology) ดำเนินงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การแปลความหมายของเครื่องมือ
5. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา บริษัทคอนเซอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มระดับนามบัญญัติ (Nominal scale) ปัจจัยส่วนบุคคลแบ่งออกเป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ ระดับการศึกษา แล้วนำไปวิเคราะห์ตัวแปรโดยใช้ One-way ANOVA F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปรเพื่อตอบสนองสมมติฐานที่ 1

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกรณีศึกษา บริษัท คอนเซอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มระดับนามบัญญัติ (Nominal scale) มีทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression) ในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อตอบสนองสมมติฐานที่ 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ได้แก่พนักงานบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งบริษัทเปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2539 ซึ่งเป็นบริษัท ที่ดำเนินกิจการทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 360 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบบังเอิญ (Accidental selection) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยบังเอิญพบหรือไม่เฉพาะเจาะจงในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้วิธีในการสุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ เครื่องซีและมอร์แกน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน รวมทั้ง 2 โรงงาน ได้กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 186 คน

สูตรของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ดังนี้

$$n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p (1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2=3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

$$n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p (1-p)}$$

$$n = \frac{3.841 \times 360 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (360-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{345.69}{1.858}$$

$$n = 186.06 \approx 186 \text{ คน}$$

จากนั้นจึงนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากร (Proportion to size)
 ดังแสดงในตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัดที่เป็นตัวแทน

สังกัด	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มที่ 1 สำนักงานใหญ่	200	103
กลุ่มที่ 2 สำนักงานสาขา	160	83
รวมทั้งสิ้น	360	186

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ต้องการศึกษา
 - กำหนดลักษณะของประเภทคำถาม และมาตรวัดแต่ละตัวแปร เหน้การให้คะแนน และการแปลความหมายแต่ละตัวแปร
 - นำคำนิยามศัพท์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ระบุคุณลักษณะของตัวแปรมาใช้ในแต่ละประเด็นคำถาม
 - นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วจึงส่งตรวจสอบจริยธรรมก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง
- แบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่
- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ ระดับการศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2003) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 21 ข้อ ใช้สอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่ 5, 4, 3, 2 และ 1 ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Organ (1988) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 15 ข้อ ใช้สอบถามความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การแปลความหมายของเครื่องมือ

เกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรในการแปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, หน้า 193-194)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก
- คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ ดี
- คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ น้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนดและพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย และความชัดเจน ความเป็นปรนัยของคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ +1 คะแนน

เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ 0 คะแนน

เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนหรือไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ -1 คะแนน

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruency: IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = แบบวัดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ

$\sum R$ = ผลบวกของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้น มีความเที่ยงตรง สามารถนำข้อคำถามนั้น ไปใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1977) ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เฉพาะแบบสอบถามในเชิงปริมาณเพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006) โดยมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ

α	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
n	คือ จำนวนข้อของแบบทดสอบ
S_i^2	คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบรายข้อ
S_t^2	คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ

และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท คอนเซอ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 ท่าน นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูลแล้วทำการลงรหัส (Coding) จากนั้นวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for windows และพิจารณาสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของทุกคำถาม (Corrected item total correlation) ซึ่งทุกค่าที่ยอมรับได้ควรจะมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับว่าเป็นคำถามที่ดี และคัดเลือกมาเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามได้ โดยความเชื่อมั่น (Reliability) ที่คำนวณได้คือ 0.898 โดยแยกเป็นปัจจัยด้านต่าง ๆ และผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามนี้ส่งคณะกรรมการตรวจจริยธรรม

3. การตรวจสอบจริยธรรมของการวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา ก่อนการนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง (คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 โดยวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้การทดสอบค่าสถิติการวิเคราะห์

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปร

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของการใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression) เพื่อความมีอิทธิพลของตัวแปร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูป คะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน

มาตรฐาน Std.Error หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด

Std.Error of the Estimate หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทคอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ชาย	96	51.61	1
หญิง	90	48.39	2
รวม	186	100.00	

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.61 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
21-30 ปี	71	38.17	2
31-40 ปี	102	54.84	1
41-50 ปี	12	6.45	3
50 ปีขึ้นไป	1	0.54	4
รวม	186	100.00	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุช่วง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.84 รองลงมา คือ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.17 อันดับสามคือ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.5 และอันดับสุดท้ายคือ อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
โสด	92	49.46	1
สมรส	83	44.62	2
หม้ายหรือหย่าร้าง	11	5.91	3
รวม	186	100.00	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.46 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.62 และอันดับสุดท้ายคือ สถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
1-5 ปี	92	49.46	1
6-10 ปี	55	29.57	2
11-15 ปี	34	18.28	3
มากกว่า 15 ปี	5	2.69	4
รวม	186	100.00	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.46 รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.57 อันดับสามมีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.28 และอันดับสุดท้ายมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.69

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
10,000-15,000 บาท	109	58.60	1
15,001-20,000 บาท	55	29.57	2
20,001-30,000 บาท	10	5.38	4
สูงกว่า 30,000 บาท	12	6.45	3
รวม	186	100.00	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.60 รองลงมาคือ มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.57 อันดับสามมีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.45 และอันดับสุดท้ายมีรายได้ ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.38

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า	132	70.97	1
อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	35	18.82	2
ปริญญาตรี	16	8.60	3
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.61	4
รวม	186	100.00	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 70.98 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 18.82 รองลงมาคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.60 และอันดับสุดท้ายคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.61 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ภาวะผู้นำ	3.69	0.73	ดี	1
วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร	3.48	0.89	ดี	4
ลักษณะงาน	3.65	0.76	ดี	2
ค่าตอบแทนโดยรวม	3.07	0.89	ปานกลาง	7
คุณภาพชีวิต	3.27	0.87	ปานกลาง	5
โอกาสที่ได้รับ	3.12	0.95	ปานกลาง	6
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.56	0.79	ดี	3
รวม	3.41	0.84	ดี	

จากตารางที่ 4-7 ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.84) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) อยู่ในระดับดีรองลงมาคือ ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$) อยู่ในระดับดี อันดับสามคือความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) อยู่ในระดับดี และอันดับสี่คือวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) อยู่ในระดับดี และอันดับห้าคือคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.27$) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับหกคือ โอกาสที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.12$) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือค่าตอบแทนโดยรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.07$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านภาวะผู้นำ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ชี้แนะเพื่อให้ท่านทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ	3.76	0.75	ดี	2
2. ท่านเป็นผู้นำในการริเริ่มการทำงานเมื่อเทียบกับ คนอื่น ๆ	3.46	0.72	ดี	3
3. ท่านอยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ งานของท่าน	3.85	0.71	ดี	1
รวม	3.69	0.73	ดี	

จากตารางที่ 4-8 ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.73$) เท่ากับ คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำมากที่สุดคือ ท่านอยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ชี้แนะเพื่อให้ท่านทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือ ท่านเป็นผู้นำในการริเริ่มการทำงานเมื่อเทียบกับคนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรม หรืออุดมการณ์ขององค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้	3.75	0.80	ดี	1
2. ท่านรู้สึกว่าเมื่อพนักงานมีปัญหาริชัทจะยื่นมือ ให้ความช่วยเหลือ	3.25	0.96	ปานกลาง	3
3. ท่านคิดว่ากฎระเบียบในการทำงานของบริษัท มีความยืดหยุ่น	3.44	0.90	ดี	2
รวม	3.48	0.89	ดี	

จากตารางที่ 4-9 ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.89$) เท่ากับ คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรมากที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านคิดว่ากฎระเบียบในการทำงานของบริษัทมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.44$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือท่านรู้สึกว่าเมื่อพนักงานมีปัญหาบริษัทจะยื่นมือให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.25$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับโอกาสทำงานที่สามารถเพิ่มความรู้ความถนัดได้เรียนรู้เทคนิคและงานใหม่ ๆ	3.60	0.83	ดี	2
2. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.59	0.77	ดี	3
3. โดยรวมแล้วท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.76	0.68	ดี	1
รวม	3.65	0.76	ดี	

จากตารางที่ 4-10 ความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.76$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานมากที่สุดคือ โดยรวมแล้วท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสทำงานที่สามารถเพิ่มความรู้ความถนัดได้เรียนรู้เทคนิคและงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือ งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.59$) อยู่ในระดับดีตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านค่าตอบแทนโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวม	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบของท่าน	3.18	0.87	ปานกลาง	1
2. ท่านมีความพอใจในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.04	0.87	ปานกลาง	2
3. ในภาพรวมท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่าน ได้รับจากบริษัท	2.98	0.92	ปานกลาง	3
รวม	3.07	0.89	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-11 ความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวมพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.07$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.89$) คืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวมมากที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.18$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ท่านมีความพอใจค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.04$) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้ายคือในภาพรวมท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากบริษัท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.98$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านคุณภาพชีวิต

ความผูกพันต่อองค์กรด้านคุณภาพชีวิต	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าการมั่นคงในชีวิตลดลงหากต้องลาออก หรือโอนย้ายไปจากองค์กร	3.21	0.93	ปานกลาง	2
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับตรงกับความต้องการของท่าน	3.02	0.96	ปานกลาง	3
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.58	0.73	ดี	1
รวม	3.27	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-12 ความผูกพันต่อองค์การด้านคุณภาพชีวิตพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.27$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.87$) คืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตชัดเจนหากต้องลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์การ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.21$) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้ายคือสวัสดิการที่ท่านได้รับตรงกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.02$) อยู่ในระดับปานกลางตาม ลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านโอกาสที่ได้รับ

ความผูกพันต่อองค์การด้านโอกาสที่ได้รับ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.03	0.89	ปานกลาง	3
2. การปฏิบัติงานในองค์การนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านต้องการ	3.21	0.81	ปานกลาง	1
3. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ	3.12	1.16	ปานกลาง	2
รวม	3.12	0.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-13 ความผูกพันต่อองค์การด้านโอกาสที่ได้รับพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.12$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.95$) คืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านโอกาสที่ได้รับมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานในองค์การนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.21$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.12$) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้ายคือท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.03$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ความผูกพันต่อองค์กรความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีอิทธิพลค่อนข้างมากต่อความสำเร็จของงาน	3.45	0.86	ดี	3
2. ท่านได้รับการประสานงานและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.61	0.72	ดี	1
3. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.61	0.79	ดี	2
รวม	3.56	0.79	ดี	

จากตารางที่ 4-14 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.79$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากที่สุดคือ ท่านได้รับการประสานงานและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับดีรองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับดีรองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีอิทธิพลค่อนข้างมากต่อความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวม

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
พฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.77	0.71	ดี	4
พฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.03	0.56	ดี	2
พฤติกรรมกรรมการความอดทนอดกลั้น	3.74	0.71	ดี	5
พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ	3.90	0.62	ดี	3
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.04	0.59	ดี	1
รวม	3.90	0.64	ดี	

จากตารางที่ 4-15 พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.64$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุดคือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ พฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$) อยู่ในระดับดี อันดับสามคือพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$) อยู่ในระดับดี และอันดับสี่คือพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับดี และอันดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน ในองค์การเป็นอย่างดี	3.95	0.65	ดี	1
2. ท่านอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติ ให้แก่องค์การ	3.62	0.76	ดี	3

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
3. ท่านอาสาทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่หยุดงาน หรือไม่สามารถทำงานได้	3.74	0.73	ดี	2
รวม	3.77	0.71	ดี	

จากตารางที่ 4-16 พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.71$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ มากที่สุดคือ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านอาสาทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่หยุดงานหรือไม่สามารถทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือท่านอาสาทำงาน ที่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับดีตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ในการทำงานท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เสมอ	4.06	0.54	ดี	2
2. ท่านระมัดระวังในคำพูดหรือหลีกเลี่ยงพฤติกรรมใด ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	3.95	0.58	ดี	3
3. ท่านมีความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.55	ดี	1
รวม	4.03	0.56	ดี	

จากตารางที่ 4-17 พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.56$) คืออยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมากที่สุดคือ ท่านมีความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ในการทำงานท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือ ท่านระมัดระวังในคำพูดหรือหลีกเลี่ยงพฤติกรรมใดๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$) อยู่ในระดับดีตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.64	ดี	1
2. ท่านมีความอดทนต่อการตำหนิหรือต่อว่าจากผู้บังคับบัญชา	3.73	0.69	ดี	2
3. แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงานท่านยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้	3.69	0.80	ดี	3
รวม	3.74	0.71	ดี	

จากตารางที่ 4-18 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นพบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.71) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นมากที่สุดคือ ท่านควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านมีความอดทนต่อการตำหนิหรือต่อว่าจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงานท่านยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) อยู่ในระดับดีตามลำดับ

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	3.96	0.65	ดี	1
2. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามสนองนโยบายขององค์กร	3.88	0.60	ดี	2
3. ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและยินดี ที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.85	0.61	ดี	3
รวม	3.90	0.62	ดี	

จากตารางที่ 4-19 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วม
ในองค์กรพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.62$) คืออยู่ใน
ระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วม
ในองค์กรมากที่สุดคือ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านเต็มใจปฏิบัติตามสนองนโยบายขององค์กร
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร
และยินดีที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับดี
ตามลำดับ

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.10	0.61	ดี	1
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร อย่างเคร่งครัด	3.97	0.50	ดี	3

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
3. ท่านปฏิบัติตามงานตามที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จแม้ว่าจะ จะเลยเวลาพักหรือเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม	4.04	0.65	ดี	2
รวม	4.04	0.59	ดี	

จากตารางที่ 4-20 พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.59$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการความสำนึกในหน้าที่มากที่สุดคือ ท่านมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.10$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตามงานตามที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาพักหรือเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือท่านมีท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$) อยู่ในระดับดีตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมาณของผลการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
สมมติฐานที่ 1.1.1

H_0 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่าง

H_1 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
จำแนกตามเพศ

	ชาย		หญิง		t	Sig.
	(n = 96)		(n = 90)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.88	0.34	3.91	0.42	-0.47	0.60
รวม	3.88	0.34	3.91	0.42		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-21 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.1 ด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ
0.60 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.2

H_0 : อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
	\bar{X}	SD	F	P-value
21-30 ปี	3.88	0.43	0.10	0.96
31-40 ปี	3.91	0.36		
41-50 ปี	3.91	0.31		
มากกว่า 50 ปี	3.8	0.00		
รวม	3.89	0.38		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-22 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.2 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.3

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	สถานภาพมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ			
	\bar{X}	SD	F	P-value
โสด	3.90	0.43	0.30	0.74
สมรส	3.88	0.34		
หม้าย/หย่าร้าง	3.98	0.30		
รวม	3.89	0.38		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-23 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.3 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.74 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.4

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ			
	\bar{X}	SD	F	P-value
1-5 ปี	3.91	0.43	2.25	0.08
6-10 ปี	3.80	0.32		
11-15 ปี	4.01	0.36		
มากกว่า 15 ปี	3.94	0.11		
รวม	3.89	0.38		

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-24 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.4 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.5

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ			
	\bar{X}	SD	F	P-value
10,000-15,000 บาท	3.86	0.41	2.82	0.04*
15,001-20,000 บาท	3.88	0.33		
20,001-30,000 บาท	4.11	0.31		
สูงกว่า 30,000 บาท	4.12	0.38		
รวม	3.89	0.38		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.5 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	10,000-	15,001-	20,001-	สูงกว่า
		15,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	30,000 บาท
10,000-15,000 บาท	3.86	-	-0.02	-0.25*	-0.26*
P-value			(0.72)	(0.04)	(0.02)
15,001-2,0000 บาท	3.88	-	-	-0.23	-0.24*
P-value				(0.08)	(0.04)
20,001-30,000 บาท	4.11	-	-	-	-0.01
P-value					(0.93)
สูงกว่า 30,000 บาท	4.12	-	-	-	-
P-value					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ 10,000-15,000 บาท และรายได้ 20,001-30,000 บาท พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า รายได้ 10,000-15,000 บาท มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่า รายได้ 20,001-30,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ 10,000-15,000 บาท และรายได้ สูงกว่า 30,000 บาท พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า รายได้ 10,000-15,000 บาท มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่า รายได้สูงกว่า 30,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ 15,001-2,0000 บาท และรายได้ สูงกว่า 30,000 บาท พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.04 ซึ่ง น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า รายได้ 15,001-2,0000 บาท มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่ารายได้ สูงกว่า 30,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

สมมติฐานที่ 1.1.6

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร			
	\bar{X}	SD	F	P-value
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.หรือเทียบเท่า	3.85	0.39	2.87	0.04*
อนุปริญญา/ ปวส.หรือเทียบเท่า	3.93	0.34		
ปริญญาตรี	4.10	0.33		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	0.61		
	3.89	0.38		

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.6 F-test โดยวิธีวิเคราะห์
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value
เท่ากับ 0.04* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบ
แบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา ปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า	3.85	-	-0.07 (0.32)	-0.25* (0.01)	-0.36 (0.10)
P-value					
อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.93	-	-	-0.18 (0.13)	-0.29 (0.21)
P-value					
ปริญญาตรี	4.10	-	-	-	0.11 (0.64)
P-value					
สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	-	-	-	-
P-value					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า และการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

สมมติฐานที่ 1.2.1

H_0 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือไม่แตกต่าง

H_1 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ชาย (n = 96)		หญิง (n = 90)		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.73	0.60	3.82	0.58	-1.03	0.52
รวม	3.88	0.60	3.91	0.58		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.1 ด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.52 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.2

H₀: อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H₁: อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ			
	\bar{X}	SD	F	P-value
21-30 ปี	3.70	0.62	0.80	0.50
31-40 ปี	3.83	0.57		
41-50 ปี	3.66	0.58		
มากกว่า 50 ปี	3.77	-		
รวม	3.74	0.59		

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-30 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.2 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.50 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.3

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	สถานภาพมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ			
	\bar{X}	SD	F	P-value
โสด	3.77	0.60	0.45	0.64
สมรส	3.75	0.60		
หม้าย/หย่าร้าง	3.93	0.46		
รวม	3.77	0.59		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-31 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.3 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.64 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.4

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ			
	\bar{X}	SD	F	P-value
1-5 ปี	3.78	0.64	1.34	0.26
6-10 ปี	3.66	0.57		
11-15 ปี	3.91	0.50		
มากกว่า 15 ปี	3.93	0.14		
รวม	3.77	0.59		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-32 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.4 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.26 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.5

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ			
	\bar{X}	SD	F	P-value
10,000-15,000 บาท	3.74	0.64	1.39	0.25
15,001-20,000 บาท	3.76	0.54		
20,001-30,000 บาท	3.73	0.37		
สูงกว่า 30,000 บาท	4.11	0.45		
รวม	3.77	0.59		

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-33 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.5 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.25 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.6

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-34 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ			
	\bar{X}	SD	F	P-value
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.หรือเทียบเท่า	3.72	0.62	1.46	0.23
อนุปริญญา/ ปวส.หรือเทียบเท่า	3.92	0.47		
ปริญญาตรี	3.83	0.48		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.11	0.76		
	3.77	0.59		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-34 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.6 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.23 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.1

H_0 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่าง

H_1 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-35 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ชาย (n = 96)		หญิง (n = 90)		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.05	0.49	4.05	0.43	0.76	0.18
รวม	4.05	0.49	4.05	0.43		

หมายเหตุ: *P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-35 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.1 ด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.2

H_0 : อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่าง

H_1 : อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-36 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
21-30 ปี	3.99	0.44	0.29	0.83
31-40 ปี	4.05	0.49		
41-50 ปี	4.05	0.12		

ตารางที่ 4-36 (ต่อ)

อายุ	อายุมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
มากกว่า 50 ปี	4.03	-		
รวม	4.03	0.46		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-36 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.2 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.85 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.3

H_0 : สถานภาพต่างกัน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่าง

H_1 : สถานภาพต่างกัน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-37 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	สถานภาพมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
โสด	4.02	0.54	0.01	0.99
สมรส	4.03	0.37		
หม้าย/ หย่าร้าง	4.03	0.17		
รวม	4.03	0.46		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-37 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.3 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.99 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.4

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่าง

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-38 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
1-5 ปี	4.03	0.46	0.24	0.86
6-10 ปี	3.99	0.51		
11-15 ปี	4.07	0.38		
มากกว่า 15 ปี	4.06	0.14		
รวม	4.03	0.46		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-38 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.4 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.86 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.5

H_0 : รายได้ต่อเดือนต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-39 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
10,000-15,000 บาท	3.94	0.46	2.46	0.06
15,001-20,000 บาท	4.04	0.45		
20,001-30,000 บาท	4.36	0.42		
สูงกว่า 30,000 บาท	4.13	0.36		
รวม	4.03	0.46		

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-39 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.5 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.06 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.6

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-40 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.หรือเทียบเท่า	3.99	0.47	1.85	0.14
อนุปริญญา/ ปวส.หรือเทียบเท่า	4.03	0.41		
ปริญญาตรี	4.20	0.40		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.44	0.50		
รวม	4.03	0.46		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-40 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.6 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.14 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.1

H_0 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่าง

H_1 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-41 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นจำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	(n = 96)		(n = 90)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความอดทนอดกลั้น	3.75	0.59	3.72	0.57	0.32	0.78
รวม	3.75	0.59	3.72	0.57		

หมายเหตุ: * P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-41 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4.1 ด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.78 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.4.2

H_0 : อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่าง

H_1 : อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-42 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
	ด้านความอดทนอดกลั้น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
21-30 ปี	3.78	0.55	0.39	0.76
31-40 ปี	3.72	0.62		

ตารางที่ 4-42 (ต่อ)

อายุ	อายุมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
41-50 ปี	3.66	0.40		
มากกว่า 50 ปี	3.33	-		
รวม	3.74	0.58		

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-42 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4.2 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.76 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.3

H_0 : สถานภาพต่างกัน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่าง

H_1 : สถานภาพต่างกัน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-43 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามสถานภาพ

	สถานภาพมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
โสด	3.78	0.65	0.84	0.43
สมรส	3.67	0.50		
หม้าย/ หย่าร้าง	3.78	0.45		
รวม	3.74	0.58		

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-43 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4.3 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.43 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.4

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่าง

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-44 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
1-5 ปี	3.78	0.59	0.20	0.12
6-10 ปี	3.58	0.63		
11-15 ปี	3.86	0.44		
มากกว่า 15 ปี	3.73	0.58		
รวม	3.74	0.58		

หมายเหตุ: * P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-44 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4.4 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.12 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.5

H_0 : รายได้ต่อเดือนต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่าง

H_1 : รายได้ต่อเดือนต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่าง

ตารางที่ 4-45 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
10,000-15,000 บาท	3.73	0.58	1.80	0.15
15,001-20,000 บาท	3.66	0.58		
20,001-30,000 บาท	4.06	0.56		
สูงกว่า 30,000 บาท	3.91	0.49		
รวม	3.74	0.58		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-45 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4.5 F-test โดยวิธีวิเคราะห์
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value
เท่ากับ 0.15 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.6

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่แตกต่าง

H_1 : ระดับการศึกษาต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร แตกต่าง

ตารางที่ 4-46 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น			
	\bar{X}	SD	F	P-value
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า	3.72	0.56	2.44	0.07
อนุปริญญา/ ปวส.หรือเทียบเท่า	3.62	0.63		
ปริญญาตรี	4.08	0.53		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.88	0.69		
รวม	3.74	0.58		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-46 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4.6 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.07 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.1

H_0 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่แตกต่าง

H_1 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-47 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	(n = 96)		(n = 90)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ	3.85	0.52	3.95	0.54	-1.19	0.27
รวม	3.85	0.52	3.95	0.54		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-47 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.1 ด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.27 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.2

H_0 : อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ไม่แตกต่าง

H_1 : อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-48 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ			
	ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ			
	\bar{X}	SD	F	P-value
21-30 ปี	3.94	0.57	0.37	0.77
31-40 ปี	3.86	0.51		

ตารางที่ 4-48 (ต่อ)

อายุ	อายุมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร			
	\bar{X}	SD	F	P-value
41-50 ปี	3.97	0.54		
มากกว่า 50 ปี	4.00	-		
รวม	3.90	0.53		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-48 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.2 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.77 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.3

H_0 : สถานภาพต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่แตกต่าง

H_1 : สถานภาพต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-49 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	สถานภาพมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร			
	\bar{X}	SD	F	P-value
โสด	3.87	0.61	0.22	0.80
สมรส	3.92	0.45		
หม้าย/ หย่าร้าง	3.93	0.49		
รวม	3.90	0.53		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-49 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.3 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.80 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.4

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่แตกต่าง

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-50 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร			
	\bar{X}	SD	F	P-value
1-5 ปี	3.93	0.55	2.97	0.03*
6-10 ปี	3.74	0.53		
11-15 ปี	4.04	0.47		
มากกว่า 15 ปี	3.90	0.14		
รวม	3.90	0.53		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-50 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.4 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.03* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-51

ตารางที่ 4-51 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	สูงกว่า 15 ปี
1-5 ปี	3.93	-	-0.18*	-0.15	-0.00
P-value			(0.04)	(0.17)	(0.99)
6-10 ปี	3.74	-	-	-0.33*	-0.19
P-value				(0.00)	(0.45)
11-15 ปี	4.10	-	-	-	-0.14
P-value					(0.57)
สูงกว่า 15 ปี	4.25	-	-	-	-
P-value					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-51 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.04* ซึ่ง น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มากกว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00* ซึ่ง น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรมากกว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

สมมติฐานที่ 1.5.5

H_0 : รายได้ต่อเดือนต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่แตกต่าง

H_1 : รายได้ต่อเดือนต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-52 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร			
	\bar{X}	SD	F	P-value
10,000-15,000 บาท	3.84	0.55	2.68	0.04*
15,001-20,000 บาท	3.91	0.47		
20,001-30,000 บาท	4.10	0.56		
สูงกว่า 30,000 บาท	4.25	0.47		
รวม	3.90	0.53		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-52 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.5 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.04* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-53

ตารางที่ 4-53 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	10,000-	15,001-	20,001-	สูงกว่า
		15,000 บาท	2,0000 บาท	30,000 บาท	30,000 บาท
10,000-15,000 บาท	3.84	-	-0.07	-0.26	-0.40*
P-value			(0.39)	(0.14)	(0.01)
15,001-2,0000 บาท	3.91	-	-	-0.18	-0.33*
P-value				(0.31)	(0.04)

ตารางที่ 4-53 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	10,000- 15,000 บาท	15,001- 2,0000 บาท	20,001- 30,000 บาท	สูงกว่า 30,000 บาท
20,001-30,000 บาท	4.10	-	-	-	-0.01
P-value					(0.51)
สูงกว่า 30,000 บาท	4.25	-	-	-	-
P-value					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-53 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ 10,000-15,000 บาท และรายได้สูงกว่า 30,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า รายได้ 10,000-15,000 บาท มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การมากกว่า รายได้สูงกว่า 30,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ 15,001-2,0000 บาท และรายได้สูงกว่า 30,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า รายได้ 15,001-2,0000 บาท มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การมากกว่า รายได้สูงกว่า 30,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

สมมติฐานที่ 1.5.6

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ไม่แตกต่าง

H_1 : ระดับการศึกษาต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-54 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร			
	\bar{X}	SD	F	P-value
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า	3.83	0.54	3.89	0.01*
อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	3.99	0.39		
ปริญญาตรี	4.22	0.60		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	0.57		
รวม	3.90	0.53		

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-54 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.6 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.01* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-55

ตารางที่ 4-55 การทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วย LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษา ปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา / ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า	3.83	-	-0.16 (0.111)	-0.40* (0.00)	-0.50 (0.10)
P-value					
อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	3.99	-	-	-0.23 (0.13)	-0.34 (0.28)
P-value					
ปริญญาตรี	4.22	-	-	-	0.10 (0.75)
P-value					
สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	-	-	-	-
P-value					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-55 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่าและการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00* ซึ่งน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ หมายความว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่ามีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การมากกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

สมมติฐานที่ 1.6.1

H_0 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่าง

H_1 : เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-56 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	ชาย (n = 96)		หญิง (n = 90)		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	4.03	0.44	4.06	0.54	-0.44	0.36
รวม	4.03	0.44	4.06	0.45		

หมายเหตุ: * P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-56 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6.1 ด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.36 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.2

H_0 : อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่าง

H_1 : อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-57 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่			
	\bar{X}	SD	F	P-value
21-30 ปี	3.98	0.56	0.89	0.45
31-40 ปี	4.07	0.45		

ตารางที่ 4-57 (ต่อ)

อายุ	อายุมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่			
	\bar{X}	SD	F	P-value
41-50 ปี	4.19	0.36		
มากกว่า 50 ปี	4.00	-		
รวม	4.06	0.49		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-57 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.2 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.45 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.3

H_0 : สถานภาพต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่าง

H_1 : สถานภาพต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-58 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	สถานภาพมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่			
	\bar{X}	SD	F	P-value
โสด	4.04	0.53	0.67	0.51
สมรส	4.04	0.46		
หม้าย/หย่าร้าง	4.21	0.40		
รวม	4.04	0.49		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-58 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.3 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.51 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.4

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่าง

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-59 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่			
	\bar{X}	SD	F	P-value
1-5 ปี	4.03	0.51	0.43	0.73
6-10 ปี	4.00	0.46		
11-15 ปี	4.12	0.51		
มากกว่า 15 ปี	4.06	0.14		
รวม	4.04	0.49		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-59 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.4 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.73 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.5

H_0 : รายได้ต่อเดือนต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่าง

H_1 : รายได้ต่อเดือนต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-60 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	รายได้ต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่			
	\bar{X}	SD	F	P-value
10,000-15,000 บาท	4.00	0.50	1.61	0.19
15,001-20,000 บาท	4.03	0.46		
20,001-30,000 บาท	4.30	0.59		
สูงกว่า 30,000 บาท	4.22	0.43		
รวม	4.04	0.49		

หมายเหตุ: *P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-60 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6.5 F-test โดยวิธีวิเคราะห์
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value
เท่ากับ 0.19 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.6

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่าง

H_1 : ระดับการศึกษาต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-61 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่			
	\bar{X}	SD	F	P-value
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า	4.01	0.51	0.99	0.40
อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า	4.07	0.40		
ปริญญาตรี	4.18	0.48		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	0.57		
รวม	4.04	0.49		

หมายเหตุ: *P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-61 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5.6 F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.40 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 2.1 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 2.2 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานที่ 2.3 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

สมมติฐานที่ 2.4 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น

สมมติฐานที่ 2.5 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ

สมมติฐานที่ 2.6 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานที่ 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร

ตารางที่ 4-62 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน
(Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน
กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความผูกพัน ต่อองค์กร 7 ด้าน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	coefficients B	SE	coefficients Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.13	0.21					
1. ด้านภาวะผู้นำ	.17	.05	.24	3.42	.00*	.78	1.28
2. ด้านวัฒนธรรม หรือจุดมุ่งหมาย ขององค์กร	-.02	.04	.05	-.62	.53	.58	1.72
3. ด้านลักษณะงาน	.05	.05	.08	1.02	.31	.60	1.67
4. ด้านค่าตอบแทน โดยรวม	-.05	.04	-.10	-1.30	.19	.62	1.59
5. ด้านคุณภาพชีวิต	.15	.05	.23	2.80	.01*	.57	1.74
6. ด้านโอกาสที่ได้รับ	.04	.04	.08	0.96	.34	.50	1.99
7. ด้านความสัมพันธ์	.16	.05	.24	3.28	.00*	.71	1.40
R	.54						
R square	.30						
Adjusted R square	.28						

ตารางที่ 4-62 (ต่อ)

ความผูกพัน ต่อองค์การ 7 ด้าน	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
Durbin Watson	1.75						
F ratio	(0.00)						

หมายเหตุ: * p-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-62 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรลักษณะงานค่าตอบแทนโดยรวมคุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ซึ่งเท่ากับ 0.54 ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การ 7 ด้าน มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.30 หรือ ร้อยละ 30.00

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig. = 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ความผูกพันต่อองค์การ อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผล การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 2.13 + 0.17 (X_1) - 0.02 (X_2) + 0.05 (X_3) + 0.50 (X_4) - 0.15 (X_5) + 0.04 (X_6) + 0.16 (X_7)$$

เมื่อ \hat{Y} = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

X_1 = ภาวะผู้นำ

X_2 = วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ

X_3 = ลักษณะงาน

X_4 = ค่าตอบแทนโดยรวม

X_5 = การความสัมพันธ์

X_6 = คุณภาพชีวิต

X_7 = ความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 2.2

H₀: ความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

H₁: ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

ตารางที่ 4-63 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.84	.36					
1. ด้านภาวะผู้นำ	.09	.08	.09	1.13	.26	.78	1.28
2. ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร	.00	.07	.00	.06	.95	.58	1.72
3. ด้านลักษณะงาน	.04	.08	.04	.43	.66	.60	1.67
4. ด้านค่าตอบแทนโดยรวม	.02	.06	.03	.35	.73	.63	1.59
5. ด้านคุณภาพชีวิต	.20	.09	.19	2.16	.03*	.57	1.74
6. ด้านโอกาสที่ได้รับ	.04	.07	.05	.50	.62	.50	1.99
7. ด้านความสัมพันธ์	.17	.08	.17	2.13	.03*	.71	1.40
R	.41						
R square	.17						
Adjusted R square	.14						
Durbin Watson	1.77						
F ratio	(0.00)						

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-63 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงานค่าตอบแทนโดยรวมคุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ ซึ่งเท่ากับ 0.41 ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.17 หรือ ร้อยละ 17.00

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig. = 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือความผูกพันต่อองค์กร อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{y} = 1.84 + 0.09 (X_1) + 0.00 (X_2) + 0.04 (X_3) + 0.02 (X_4) + 0.20 (X_5) + 0.04 (X_6) + 0.17 (X_7)$$

เมื่อ \hat{y} = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

X_1 = ภาวะผู้นำ

X_2 = วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

X_3 = ลักษณะงาน

X_4 = ค่าตอบแทนโดยรวม

X_5 = การความสัมพันธ์

X_6 = คุณภาพชีวิต

X_7 = ความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 2.3

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ตารางที่ 4-64 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน
(Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

พฤติกรรมกรรมการด้าน การคำนึงถึงผู้อื่น	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity statistics	
	coefficients		coefficients			Tolerance	VIF
	B	SE	Beta				
ค่าคงที่	2.50	.26					
1. ด้านภาวะผู้นำ	.18	.06	.21	2.79	.01*	.78	1.28
2. ด้านวัฒนธรรม หรืออุดมมุ่งหมาย ขององค์กร	-.09	.06	-.14	-1.60	.11	.58	1.72
3. ด้านลักษณะงาน	.08	.06	.11	1.28	.20	.60	1.67
4. ด้านค่าตอบแทน โดยรวม	-.09	.05	-.16	-1.89	.06	.63	1.59
5. ด้านคุณภาพชีวิต	.08	.070	.11	1.21	.23	.57	1.74
6. ด้านโอกาสที่ได้รับ	-.02	.06	-.04	-.47	.63	.50	1.99
7. ด้านความสัมพันธ์	.28	.06	.37	4.68	.00*	.71	1.40
R	.45						
R square	.20						
Adjusted R square	.17						
Durbin Watson	2.04						
F ratio	64.56	(0.00)					

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-64 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นไม่เกิดปัญหา Multicollinearity
เนื่องจาก Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า
ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรลักษณะงานค่าตอบแทน โดยรวมคุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ ซึ่งเท่ากับ 0.45 ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.20 หรือร้อยละ 20.20

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig. = 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผล การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 2.48 + 0.18 (X_1) - 0.09 (X_2) + 0.08 (X_3) - 0.09 (X_4) + 0.08 (X_5) - 0.02 (X_6) + 0.28 (X_7)$$

เมื่อ \hat{Y} = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

X_1 = ภาวะผู้นำ

X_2 = วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

X_3 = ลักษณะงาน

X_4 = ค่าตอบแทนโดยรวม

X_5 = การความสัมพันธ์

X_6 = คุณภาพชีวิต

X_7 = ความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 2.4

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลกับต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น

ตารางที่ 4-65 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน
(Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น

พฤติกรรมกรรมการด้าน ความอดทนอดกลั้น	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity statistics	
	coefficients		coefficients			Tolerance	VIF
	B	SE	Beta				
ค่าคงที่	1.71	.35					
1. ด้านภาวะผู้นำ	.23	.08	.22	2.92	.00*	.78	1.28
2. ด้านวัฒนธรรม หรืออุดมการณ์ ขององค์กร	-.06	.07	-.08	-0.86	.39	.58	1.72
3. ด้านลักษณะงาน	.15	.08	.16	1.85	.06	.60	1.67
4. ด้านค่าตอบแทน โดยรวม	-.10	.06	-.14	-1.62	.11	.63	1.59
5. ด้านคุณภาพชีวิต	.18	.09	.18	1.98	.04*	.57	1.74
6. ด้านโอกาสที่ได้รับ	.08	.07	.10	1.08	.28	.50	1.99
7. ด้านความสัมพันธ์	.09	.08	.09	1.19	.24	.71	1.40
R	.44						
R square	.19						
Adjusted R square	.16						
Durbin Watson	2.00						
F ratio	59.80	(0.00)					

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-65 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้นไม่เกิดปัญหา Multicollinearity
เนื่องจาก Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า
ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรลักษณะงานค่าตอบแทน โดยรวมคุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ ซึ่งเท่ากับ 0.44 ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.190 หรือร้อยละ 19.0

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig. = 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือความผูกพันต่อองค์กร อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผล การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทน อดกลั้น

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.71 + 0.23 (X_1) - 0.06 (X_2) + 0.15 (X_3) - 0.10 (X_4) + 0.180 (X_5) + 0.080 (X_6) + 0.09 (X_7)$$

เมื่อ \hat{Y} = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

X_1 = ภาวะผู้นำ

X_2 = วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

X_3 = ลักษณะงาน

X_4 = ค่าตอบแทนโดยรวม

X_5 = การความสัมพันธ์

X_6 = คุณภาพชีวิต

X_7 = ความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 2.5

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ตารางที่ 4-66 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน
(Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

พฤติกรรมกรรมการ ด้านการมีส่วนร่วม ในองค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity statistics	
	coefficients		coefficients			Tolerance	VIF
	B	SE	Beta				
ค่าคงที่	2.39	.32					
1. ด้านภาวะผู้นำ	.07	.07	.08	.10	.32	.78	1.28
2. ด้านวัฒนธรรม หรืออุดมการณ์ ขององค์กร	.26	.07	.03	.38	.71	.58	1.72
3. ด้านลักษณะงาน	.04	.077	.06	.64	.52	.60	1.67
4. ด้านค่าตอบแทน โดยรวม	-.01	.06	-.023	-.30	.77	.63	1.59
5. ด้านคุณภาพชีวิต	.12	.08	.14	1.50	.14	.57	1.74
6. ด้านโอกาสที่ได้รับ	.14	.07	.21	2.15	.03*	.50	1.99
7. ด้านความสัมพันธ์	.04	.07	.05	.63	.53	.71	1.40
R	.40						
R square	.16						
Adjusted R square	.13						
Durbin Watson	1.62						
F ratio	49.63	(0.00)					

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-66 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่เกิดปัญหา
Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ทุกตัวแปร
มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรลักษณะงานค่าตอบแทน โดยรวมคุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ ซึ่งเท่ากับ 0.40 ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.16 หรือร้อยละ 16.30

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig. = 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 2.39 + 0.07 (X_1) + 0.03 (X_2) + 0.04 (X_3) - 0.01 (X_4) + 0.12 (X_5) + 0.14 (X_6) + 0.04 (X_7)$$

เมื่อ \hat{Y} = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

X_1 = ภาวะผู้นำ

X_2 = วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

X_3 = ลักษณะงาน

X_4 = ค่าตอบแทนโดยรวม

X_5 = การความสัมพันธ์

X_6 = คุณภาพชีวิต

X_7 = ความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 2.6

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

ตารางที่ 4-67 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน
(Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่

พฤติกรรมการด้าน ความสำนึกในหน้าที่	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity statistics	
	coefficients	SE	coefficients			Tolerance	VIF
	B	SE	Beta				
ค่าคงที่	2.23	.29					
1. ด้านภาวะผู้นำ	.27	.07	.31	4.08	.00*	.78	1.28
2. ด้านวัฒนธรรม หรืออุดมมุ่งหมาย ขององค์กร	-.02	.06	-.02	-2.28	.78	.58	1.72
3. ด้านลักษณะงาน	-.06	.07	.07	-.86	.39	.60	1.67
4. ด้านค่าตอบแทน โดยรวม	-.06	.05	-.10	-1.22	.25	.63	1.59
5. ด้านคุณภาพชีวิต	.19	.07	.23	2.57	.01*	.57	1.74
6. ด้านโอกาสที่ได้รับ	-.02	.06	-.03	-2.28	.78	.50	1.99
7. ด้านความสัมพันธ์	.20	.06	.24	3.04	.00*	.71	1.40
R	.46						
R square	.21						
Adjusted R square	.18						
Durbin Watson	1.86						
F ratio	47.64	(0.00)					

หมายเหตุ: * P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-67 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity
เนื่องจาก Tolerance ทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า
ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรลักษณะงานค่าตอบแทนโดยรวมคุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ ซึ่งเท่ากับ 0.46 ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.21 หรือ ร้อยละ 21.00

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่า ค่า Sig. = 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้นคือ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผล การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความสำนึกในหน้าที่ สมการ Multiple linear regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{y} = 2.23 + 0.27 (X_1) - 0.02 (X_2) - 0.06 (X_3) - 0.06 (X_4) + 0.19 (X_5) - 0.02 (X_6) + 0.20 (X_7)$$

เมื่อ \hat{y} = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึก
ในหน้าที่

X_1 = ภาวะผู้นำ

X_2 = วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

X_3 = ลักษณะงาน

X_4 = ค่าตอบแทนโดยรวม

X_5 = การความสัมพันธ์

X_6 = คุณภาพชีวิต

X_7 = ความสัมพันธ์

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-68 สรุปผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
1.1.1	เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.60	ยอมรับ H_0
1.1.2	อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.96	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 4-68 (ต่อ)

สมมติฐาน	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
1.1.3	สถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.74	ยอมรับ H_0
1.1.4	ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.08	ยอมรับ H_0
1.1.5	ระดับรายได้แตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน	0.04*	ปฏิเสธ H_0
1.1.6	ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน	0.04*	ปฏิเสธ H_0
1.2.1	เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน	0.52	ยอมรับ H_0
1.2.2	อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน	0.50	ยอมรับ H_0
1.2.3	สถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน	0.64	ยอมรับ H_0
1.2.4	ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน	0.26	ยอมรับ H_0
1.2.5	ระดับรายได้แตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน	0.25	ยอมรับ H_0
1.2.6	ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน	0.23	ยอมรับ H_0
1.3.1	เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน	0.18	ยอมรับ H_0
1.3.2	อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน	0.83	ยอมรับ H_0
1.3.3	สถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน	0.99	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 4-68 (ต่อ)

สมมติฐาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
1.3.4	ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน	0.86	ยอมรับ H_0
1.3.5	ระดับรายได้แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน	0.06	ยอมรับ H_0
1.3.6	ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน	0.14	ยอมรับ H_0
1.4.1	เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน	0.78	ยอมรับ H_0
1.4.2	อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน	0.76	ยอมรับ H_0
1.4.3	สถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน	0.43	ยอมรับ H_0
1.4.4	ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน	0.12	ยอมรับ H_0
1.4.5	ระดับรายได้แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน	0.15	ยอมรับ H_0
1.4.6	ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกัน	0.07	ยอมรับ H_0
1.5.1	เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.27	ยอมรับ H_0
1.5.2	อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.77	ยอมรับ H_0
1.5.3	สถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน	0.80	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 4-68 (ต่อ)

สมมติฐาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Sig.	ผลการทดสอบ
1.5.4	ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ไม่แตกต่างกัน	0.03*	ปฏิเสธ H_0
1.5.5	ระดับรายได้แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ไม่แตกต่างกัน	0.04*	ปฏิเสธ H_0
1.5.6	ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ไม่แตกต่างกัน	0.01*	ปฏิเสธ H_0
1.6.1	เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน	0.36	ยอมรับ H_0
1.6.2	อายุแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน	0.45	ยอมรับ H_0
1.6.3	สถานภาพแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน	0.51	ยอมรับ H_0
1.6.4	ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน	0.73	ยอมรับ H_0
1.6.5	ระดับรายได้แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน	0.19	ยอมรับ H_0
1.6.6	ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน	0.40	ยอมรับ H_0
2.1.1	ความผูกพันต่อองค์การ 7 ด้าน ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านภาวะผู้นำ	0.00*	ปฏิเสธ H_0
2.1.2	ความผูกพันต่อองค์การ 7 ด้าน ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านวัฒนธรรม หรืออุดมการณ์ขององค์การ	0.53	ยอมรับ H_0
2.1.3	ความผูกพันต่อองค์การ 7 ด้าน ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านลักษณะงาน	0.31	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 4-68 (ต่อ)

สมมติฐาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
2.1.4	ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านค่าตอบแทนโดยรวม	0.19	ยอมรับ H_0
2.1.5	ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิต	0.01*	ปฏิเสธ H_0
2.1.6	ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านโอกาสที่ได้รับ	0.34	ยอมรับ H_0
2.1.7	ความผูกพันต่อองค์กร 7 ด้าน ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสัมพันธ์	0.00*	ปฏิเสธ H_0
2.2.1	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ สำหรับภาวะผู้นำ	0.26	ยอมรับ H_0
2.2.2	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ สำหรับวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร	0.95	ยอมรับ H_0
2.2.3	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ สำหรับลักษณะงาน	0.66	ยอมรับ H_0
2.2.4	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ สำหรับค่าตอบแทนโดยรวม	0.73	ยอมรับ H_0
2.2.5	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ สำหรับคุณภาพชีวิต	0.03*	ปฏิเสธ H_0
2.2.6	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ สำหรับโอกาสที่ได้รับ	0.62	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 4-68 (ต่อ)

สมมติฐาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
2.2.7	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือสำหรับความสัมพันธ์	0.03*	ปฏิเสธ H_0
2.3.1	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสำหรับภาวะผู้นำ	0.01*	ปฏิเสธ H_0
2.3.2	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสำหรับวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร	0.11	ยอมรับ H_0
2.3.3	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสำหรับลักษณะงาน	0.20	ยอมรับ H_0
2.3.4	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสำหรับค่าตอบแทนโดยรวม	0.06	ยอมรับ H_0
2.3.5	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสำหรับคุณภาพชีวิต	0.23	ยอมรับ H_0
2.3.6	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสำหรับโอกาสที่ได้รับ	0.63	ยอมรับ H_0
2.3.7	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสำหรับความสัมพันธ์	0.00*	ยอมรับ H_0
2.4.1	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้นสำหรับภาวะผู้นำ	0.00*	ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4-68 (ต่อ)

สมมติฐาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
2.4.2	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น สำหรับวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร	0.39	ยอมรับ H_0
2.4.3	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น สำหรับลักษณะงาน	0.06	ยอมรับ H_0
2.4.4	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น สำหรับค่าตอบแทนโดยรวม	0.11	ยอมรับ H_0
2.4.5	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น สำหรับคุณภาพชีวิต	0.04*	ปฏิเสธ H_0
2.4.6	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้นสำหรับโอกาสที่ได้รับ	0.28	ยอมรับ H_0
2.4.7	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น สำหรับความสัมพันธ์	0.24	ยอมรับ H_0
2.5.1	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร สำหรับภาวะผู้นำ	0.32	ยอมรับ H_0
2.5.2	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร สำหรับวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร	0.71	ยอมรับ H_0
2.5.3	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร สำหรับลักษณะงาน	0.52	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 4-68 (ต่อ)

สมมติฐาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
2.5.4	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร สำหรับค่าตอบแทนโดยรวม	0.77	ยอมรับ H_0
2.5.5	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร สำหรับค่าตอบแทนโดยรวม	0.14	ยอมรับ H_0
2.5.6	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร สำหรับโอกาสที่ได้รับ	0.03*	ปฏิเสธ H_0
2.5.7	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร สำหรับความสัมพันธ์	0.53	ยอมรับ H_0
2.6.1	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ สำหรับภาวะผู้นำ	0.00*	ปฏิเสธ H_0
2.6.2	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ สำหรับวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ของ	0.78	ยอมรับ H_0
2.6.3	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ สำหรับลักษณะงาน	0.39	ยอมรับ H_0
2.6.4	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ สำหรับค่าตอบแทนโดยรวม	0.25	ยอมรับ H_0
2.6.5	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ สำหรับคุณภาพชีวิต	0.01*	ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4-68 (ต่อ)

สมมติฐาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Sig.	ผลการทดสอบ
2.6.6	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่สำหรับโอกาสที่ได้รับ	0.78	ยอมรับ H_0
2.6.7	ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่สำหรับความสัมพันธ์	0.00*	ปฏิเสธ H_0

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีการเก็บข้อมูล จำนวน 186 แบบ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตาม วัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผล การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมี รายละเอียด ในเรื่องกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นใช้ การพิสูจน์ความแตกต่างแบบ One-way ANOVA รวมทั้งการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปร ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป Multiple regression และนำผลเชิงปริมาณ (Quantitative research data) มายืนยัน ผลด้วย ซึ่งประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ ได้แก่ พนักงาน บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.61 ด้านอายุช่วง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.84 ด้านสถานภาพส่วนใหญ่ มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 49.46

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.46 มีรายได้ ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.60 ด้านระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. หรือเทียบเท่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.84$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$) อยู่ในระดับดี อันดับสามคือความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) อยู่ในระดับดี และอันดับสี่คือวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) อยู่ในระดับดี และอันดับห้าคือคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.27$) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับหก คือ โอกาสที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.12$) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือ ค่าตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.07$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.73$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำมากที่สุดคือ ท่านอยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ชี้แนะเพื่อให้ท่านทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.76$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือท่านเป็นผู้นำในการริเริ่มการทำงานเมื่อเทียบกับคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับดี

ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.89$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรมากที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านคิดว่ากฎระเบียบในการทำงานของบริษัทมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.44$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือ ท่านรู้สึกว่ามีพนักงานมีปัญหบริษัทจะยื่นมือให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.25$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.76$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานมากที่สุดคือ โดยรวมแล้วท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือท่านได้รับโอกาสทำงานที่สามารถเพิ่มความรู้ความถนัดได้เรียนรู้เทคนิคและงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคืองานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับดี

ด้านค่าตอบแทนโดยรวม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.07$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.89$) คืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนโดยรวมมากที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.18$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ท่านมีความพอใจในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.04$) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้ายคือในภาพรวมท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากบริษัท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.98$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านคุณภาพชีวิต โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.27$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.87$) คืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิต จะลดลงหากต้องลาออกหรือ โอนย้ายไปจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.21$) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้ายคือสวัสดิการที่ท่านได้รับตรงกับความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.02$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสที่ได้รับ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.12$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.95$) คืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสที่ได้รับมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.21$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.12$) อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้ายคือท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.03$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.356$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.79$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากที่สุดคือ ท่านได้รับการประสานงานและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับดีรองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับดีรองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีอิทธิพลค่อนข้างมากต่อความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับดี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.64$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดคือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$) อยู่ในระดับดี อันดับสามคือ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$) อยู่ในระดับดี และอันดับสี่คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับดีและอันดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับดี โดยจำแนกรายด้านได้ดังนี้

ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.71$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือมากที่สุดคือ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านอาสาทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่หยุดงานหรือไม่สามารถทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือ ท่านอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับดี

ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.56$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมากที่สุดคือ ท่านมีความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ในการทำงานท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.06$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือท่านระมัดระวังในคำพูดหรือหลีกเลี่ยงพฤติกรรมใด ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับดี

ด้านความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.71$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นมากที่สุดคือ ท่านควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านมีความอดทนต่อการตำหนิหรือต่อว่าจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือ แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงานท่านยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$) อยู่ในระดับดี

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.62$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรมากที่สุดคือ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านเต็มใจปฏิบัติตนสนองนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือ ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับดี

ด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.59$) คืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการความสำนึกในหน้าที่มากที่สุดคือ ท่านมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.10$) อยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตามงานตามที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จ แม้ว่าจะเลเวลเวลาพักหรือเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$) อยู่ในระดับดี อันดับสุดท้ายคือท่านมีท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$) อยู่ในระดับดี

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรแตกต่างกันด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรด้านลักษณะงานด้านค่าตอบแทนโดยรวมด้าน โอกาสที่ได้รับ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.30 หรือ ร้อยละ 30.00

สมมติฐานที่ 2.2 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่าด้านภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ ด้านลักษณะงานด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้าน โอกาสที่ได้รับ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.17 หรือ ร้อยละ 17.00

สมมติฐานที่ 2.3 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่าด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านคุณภาพชีวิตด้าน โอกาสที่ได้รับ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.48 หรือ ร้อยละ 48.20

สมมติฐานที่ 2.4 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่าด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ ด้านลักษณะงานด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้าน โอกาสที่ได้รับด้านความสัมพันธ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพชีวิตมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.19 หรือ ร้อยละ 19.00

สมมติฐานที่ 2.5 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ พบว่าด้านภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การด้านลักษณะงานค่าตอบแทนโดยรวม ด้านคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านโอกาสที่ได้รับมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.16 หรือ ร้อยละ 16.30

สมมติฐานที่ 2.6 ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่าด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ ด้านลักษณะงานค่าตอบแทนโดยรวมด้าน โอกาสที่ได้รับ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.21 หรือ ร้อยละ 21.00

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านระดับรายได้ ด้านระดับการศึกษา แตกต่างกันมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การแตกต่างกันซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูเนกซ์ ศัพทศรีครินทร์ (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าพนักงานในบริษัท ควาซาคิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น พนักงานที่มีอายุงาน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าบรรยากาศองค์การของบริษัทควาซาคิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่าด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพชีวิต มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้าน โอกาสที่ได้รับมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทค โนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรและเพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทค โน โลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ในส่วนงานวิศวกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร เรียงลำดับคือปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กรรองลงมาคือ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำปัจจัย ความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิตปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวมปัจจัย

ความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงานปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ได้รับความเห็นจากพนักงานของ บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ในระดับดีและเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ ซึ่งสรุปได้ว่าพนักงานของบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรีมีความตระหนักถึงเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมและเสริมสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อรักษาให้ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นแสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรีแห่งนี้ ส่วนใหญ่จะมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัดและปฏิบัติตามงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ซึ่ง Organ (1988) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายขององค์กร เช่น ตรงต่อเวลา ประหยัดทรัพยากร ดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร

ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตามยังอยู่ในคะแนนระดับดี แสดงให้เห็นว่าพนักงานของ บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี แห่งนี้ยังควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควรเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือการดำหนิต่อว่าจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จากกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.5 ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นพนักงานที่ยังมีอายุงานน้อยอยู่จึงอาจจะส่งผลให้พนักงานมีความอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับชุตินา คุณณะ (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อยู่ในระดับสูงทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นด้านความรับผิดชอบต่อความร่วมมือและด้านความสำนึกในหน้าที่ ยกเว้นด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเก็บข้อมูลศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพประกอบกับการสัมภาษณ์เพื่อเติม ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
2. ควรศึกษากับประชากรในกลุ่มงานอื่นที่ต่างออกไป เช่น อุตสาหกรรมการให้บริการ รัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐบาล เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่าแตกต่างกันหรือไม่และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

บรรณานุกรม

- กิจโกศล เกษมทรัพย์, ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์, และบัณฑิต ผังนรินทร์. (2556). บทปัจจัยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทย. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6 (หน้า 49-59). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กิตติดาพร กาลานุสนธิ์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (*Organizational citizenship behavior*) และค่านิยมขององค์กร ต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (*Learning organization*): กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะสถิติประยุกต์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชมพูนุรักษ์ ศัพทศิริกรินทร์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัทคาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย). งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา คุณนะ. (2556). การศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 7(2), 2-14.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวัลานา สะธานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ทิพย์สุคลธ์ จงรักษ์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาสำนักเลขานุการนายกรัฐมนตรีน. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 5(2), 56-67.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปกรณ์ ลีโยธิน. (2558). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในธุรกิจโรงแรม. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 13(2), 155-165.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เพลินพิศ ศิริสมบุญ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อุตสาหกรรมสิ่งทอ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เมธิพันธุ์ พวงเกตุ. (2551). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตรายรถยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- รักษ์รัศมี วุฒิมานพ. (2555). *ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *Employee engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.*
- วัฒนะ พรหมเพชร. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, วลัยลักษณ์ อัครวิงศ์, ปณิศา ลัญจนาพันธ์ และพิมพ์ หิรัญกิตติ. (2549). *การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.*
- ศุภากร ทศน์สร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- สกว สํารายคง. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่ม สมบูรณ์. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา องค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สุทศสา วิไลเจริญตระกูล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *Employee Engagement Survey การสำรวจความผูกพันในการทำงาน ของพนักงานแนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.*

- อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557) *Human Resource Management การจัดการทรัพยากรมนุษย์*.
 กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aon Hewitt. (2014). *Trends in global employee engagement. Aon Hewitt empowers organizations*. Retrieved from www.aon.com/.../2014-trends-in-global-employee-engagement.jsp
- Bies, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. In R. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. 18-36). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193-206.
- Blickle, G., Schlegel, A., Fassbender, P., & Klein, U. (2006). Some personality correlates of business white-collar crime. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 220-233.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *SAGE Journal*, 13(6), 238-241.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perception of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89, 599-609.
- Collins, J. M., & Griffin, R.W. (1998). The psychology of counterproductive job performance. In Griffin, R. W., O'Leary-Kelly, A., & Collins, J. M. (Eds.), *Dysfunctional behavior In organizations: non-violent dysfunctional behavior. Monographs in organizational behavior and relations* (pp. 219-242). Greenwich, CT: JAI (Part B).
- Collins, J. M., & Schmidt, F. L. (1993). Personality, integrity, and white collar crime: A construct validity study. *Personnel Psychology*, 46, 295-311.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160-169.
- Eagly, A., & Steffan, V. J. (1986). Gender and aggressive behavior: A meta-analytical review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 100, 309-330.
- Frank, R. F. (1989). How passion pays: Finding opportunities in honesty. *Business and Society Review*, Summer, 20-28.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity. *American Sociological Review*, 25, 165-167.

- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment, 11*, 30-41.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). *Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature*. n.p.
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior, 7*, 53-75.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). *The by employees*. New York: Lexington Books.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal, 37*(3), 656-669
- Kriliowicz, T. J., & Lowery, C. M. (1996). The impact of Organizational Citizenship Behavior on the performance appraisal process: a cross-cultural study. *International Journal of Management, 13*, 94-101.
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal, 43*(5), 801-815.
- Lepine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 52-65.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. Industrial and organizational psychology. *Perspectives on Science and Practice, 1*, 3-30.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 36-50.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 127-142.
- Mount, M. K., Johnson, E. C., Ilies, R., & Barrick, M. R. (2002). *Personality and job performance: Test of the mediating role of workplace deviance*. Presented at the 17th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Ontario: Canada.

- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1977). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good Soldier syndrome*. Massachusetts: Lexington.
- Podsakoff, P. M., Ahearne M., & Mackenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality for work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262-270.
- Podsakoff, P. M., KacKenzie, S. B., Paine, J. B., & 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.
- Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (1994). Organizational statutes for leadership really an citizenship behavior and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing research*, 3, 351-363.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, work, and organizational psychology* (pp. 145-164). London: Sage.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434- 443.
- Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1995). Organizational citizenship behavior and performance in a university setting. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 12, 175-181.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 655-663.
- Sparrowe, R. T., & Liden, R. C. (1997). Process and structure in leader member exchange. *Academy of Management Review*, 22, 522-552.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Storms, P. L., & Spector, P. E. (1987). Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions: The moderating effects of locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 635-637.

- Touby, L. (1994). In the Company Thieves. *Journal of Business Strategy*, 15(3), 24-35.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17, 601-617.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
:กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำงานนิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กร โปรดตอบคำถามตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ท่านไม่จำเป็นต้องเขียนชื่อของท่านลงบนแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านและจะไม่มีเปิดเผยที่ใด ๆ เป็นรายบุคคล นอกจากนำ ผลรวมต่าง ๆ ไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้นการวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ข้อแนะนำ

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน กรุณาตอบทุกส่วนทุกข้อ ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
ส่วนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนและกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นายพัทธนันท์ ศรีประชากร

นิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และกรุณาตอบทุกข้อ

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 21-30 ปี

2) 31-40 ปี

3) 41-50 ปี

4) มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

1) โสด

2) สมรส

3) หม้าย/ หย่าร้าง

4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน

1) 1-5 ปี

2) 6-10 ปี

3) 11-15 ปี

4) มากกว่า 15 ปี

5. รายได้ต่อเดือน

1) 10,000- 15,000 บาท

2) 15,001-20,000 บาท

3) 20,001- 0,000 บาท

4) สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

6. ระดับการศึกษา

1) มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช. หรือเทียบเท่า

2) อนุปริญญา/ ปวส.หรือเทียบเท่า

3)ปริญญาตรี

4) สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 2	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ลำดับที่	ข้อความ					
ภาวะผู้นำ						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ชี้แนะเพื่อให้ท่านทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
2	ท่านเป็นผู้นำในการริเริ่มการทำงานเมื่อเทียบกับคนอื่น ๆ					
3	ท่านอยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่าน					
วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร						
4	ท่านมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้					
5	ท่านรู้สึกว่าเมื่อพนักงานมีปัญหาบริษัทจะยื่นมือให้ความช่วยเหลือ					
6	ท่านคิดว่ากฎระเบียบในการทำงานของบริษัทมีความยืดหยุ่น					
ลักษณะงาน						
7	ท่านได้รับโอกาสทำงานที่สามารถเพิ่มความรู้ความถนัดได้เรียนรู้เทคนิคและงานใหม่ ๆ					
8	งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ					
9	โดยรวมแล้วท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 2	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
ลำดับที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คำตอบแทนโดยรวม						
10	ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน					
11	ท่านมีความพอใจในคำตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
12	ในภาพรวมท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากบริษัท					
คุณภาพชีวิต						
13	ท่านรู้สึกว่าคุณมั่นคงในชีวิตจะลดลง หากต้องลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร					
14	สวัสดิการที่ท่านได้รับตรงกับความต้องการของท่าน					
15	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
โอกาสที่ได้รับ						
16	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
17	การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านต้องการ					
18	ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ					

ส่วนที่ 2	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
ลำดับที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						
19	เพื่อนร่วมงานของท่านมีอิทธิพลค่อนข้างมากต่อความสำเร็จของงาน					
20	ท่านได้รับการประสานงานและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
21	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 3	พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
ลำดับที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การให้ความช่วยเหลือ						
1	ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กรเป็นอย่างดี					
2	ท่านอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร					
3	ท่านอาสาทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่หยุดงานหรือไม่สามารถทำงานได้					

ส่วนที่ 3	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
ลำดับที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การคำนึงถึงผู้อื่น						
4	ในการทำงานท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
5	ท่านระมัดระวังในคำพูดหรือหลีกเลี่ยงพฤติกรรมใด ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น					
6	ท่านมีความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน					
ความอดทนอดกลั้น						
7	ท่านควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านมีความอดทนต่อการตำหนิหรือต่อว่าจากผู้บังคับบัญชา					
9	แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงานท่านยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้					
การมีส่วนร่วมในองค์กร						
10	ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น					
11	ท่านเต็มใจปฏิบัติตามสนองนโยบายขององค์กร					
12	ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					

ส่วนที่ 3	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
ลำดับที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสำนึกในหน้าที่						
13	ท่านมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน					
14	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
15	ท่านปฏิบัติตามงานตามที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาพักหรือเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งงานนิพนธ์: ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

: กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ

ดังรายนามต่อไปนี้

1. ดร. มาลัย กรแก้วสมนึก

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ดร. เสริมสิทธิ์ สร้อยสอดศรี

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อ

ไม่น้อยกว่า 0.5 (อ้างอิง) ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ของแบบสอบถาม ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

1 หมายถึง สอดคล้อง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. เพศ 1) <input type="radio"/> ชาย 2) <input type="radio"/> หญิง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. อายุ 1) <input type="radio"/> 21-30 ปี 2) <input type="radio"/> 31-40 ปี 3) <input type="radio"/> 41-50 ปี 4) <input type="radio"/> มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
3. สถานภาพสมรส 1) <input type="radio"/> โสด 2) <input type="radio"/> สมรส 3) <input type="radio"/> หม้าย/หย่าร้าง	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน 1) <input type="radio"/> 1-5 ปี 2) <input type="radio"/> 6-10 ปี 3) <input type="radio"/> 11-15 ปี 4) <input type="radio"/> มากกว่า 15 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. รายได้ต่อเดือน 1) <input type="radio"/> 10,000-15,000 ปี 2) <input type="radio"/> 15,001-20,000 ปี 3) <input type="radio"/> 20,001-30,000 ปี 4) <input type="radio"/> สูงกว่า 30,000	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ระดับการศึกษา 1) <input type="radio"/> มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช, หรือเทียบเท่า 2) <input type="radio"/> อนุปริญญา/ ปวส. หรือเทียบเท่า 3) <input type="radio"/> ปริญญาตรี 4) <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ภาวะผู้นำ (Leadership)					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ชี้แนะเพื่อให้ท่านทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านเป็นผู้นำในการริเริ่มการทำงานเมื่อเทียบกับคนอื่น ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านอยากเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร					
4. ท่านมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ท่านรู้สึกว่าเมื่อพนักงานมีปัญหาบริษัทจะยื่นมือให้ความช่วยเหลือ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ท่านคิดว่ากฎระเบียบในการทำงานของบริษัทมีความยืดหยุ่น	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
ลักษณะงาน					
7. ท่านได้รับโอกาสทำงานที่สามารถเพิ่มความรู้ความถนัดได้เรียนรู้เทคนิคและงานใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
8. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
9. โดยรวมแล้วท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ค่าตอบแทนโดยรวม					
10. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. ท่านมีความพอใจในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
12. ในภาพรวมท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากบริษัท	1	1	1	1	สอดคล้อง
คุณภาพชีวิต					
13. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตจะลดลงหากต้องลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. สวัสดิการที่ท่านได้รับตรงกับความต้องการของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
โอกาสที่ได้รับ					
16. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
17. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ท่านต้องการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
18. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
19. เพื่อนร่วมงานของท่านมีอิทธิพลค่อนข้างมากต่อความสำเร็จของงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
20. ท่านได้รับการประสานงานและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
21. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
การให้ความช่วยเหลือ					
ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กรเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
ท่านอาสาทำงานที่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
ท่านอาสาทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่หยุดงานหรือไม่สามารถทำงานได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
การคำนึงถึงผู้อื่น					
ในการทำงานท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ท่านระมัดระวังในคำพูดหรือหลีกเลี่ยงพฤติกรรมใด ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
ท่านมีความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความอดทนอดกลั้น					
ท่านควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ท่านมีความอดทนต่อการตำหนิหรือต่อว่าจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
การมีส่วนร่วมในองค์กร					
10. ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามสนธิสัญญาขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
12. ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความสำนึกในหน้าที่					
13. ท่านมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. ท่านปฏิบัติตามงานตามที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาพักหรือเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม	1	1	1	1	สอดคล้อง



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
 ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
 ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ...ดร. พัทธนันท์ ศรีประชากร

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

๑๕ / ๓.๑. / ๒๕๕๙

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

ชื่อผู้วิจัย นาย พัทธนันท์ ศรีประชากร

รหัสประจำตัว 57750068

นิติศาสตร์

สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Y-MBA รุ่น 30)

หมายเลขโทรศัพท์ 0-892-446-929 email : patthanant@konsei.co.th

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. อัครกิตต์ พัฒนสัมพันธ์

ข้อมูลเบื้องต้น

1.วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

1.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ *ปัทมา วัฒนวิทย์*

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

5 สิงหาคม 2559

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

ชื่อผู้วิจัย นาย พัทธนันท์ ศรีประชากร

รหัสประจำตัว 57750068

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Y-MBA รุ่น 30)

หมายเลขโทรศัพท์ 0-892-446-929 email : patthanant@konsei.co.th

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์

ข้อมูลเบื้องต้น

1.วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
- 1.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....
 อ. ภัทรนันท์ ศรีประชากร
 ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

ชื่อผู้วิจัย นาย ภัทรนันท์ ศรีประชากร

รหัสประจำตัว 57750068

นิสิตหลักสูตร

สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Y-MBA รุ่น 30)

หมายเลขโทรศัพท์ 0-892-446-929 email patthanan@konsei.co.th

อาจารย์ที่ปรึกษาคร. อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์

ข้อมูลเบื้องต้น

1.วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
 พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี



1.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
 องค์การขอพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

ภาคผนวก ค
ผลการตรวจอัคราวิสุทธิ

Plagiarism Checking Report

Created on Oct 21, 2016 at 07:57 AM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
339596	Oct 21, 2016 at 07:57 AM	57750068@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 1 -บทที่ 5.doc	 	

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสตีคา (ประเทศไทย) จำกัด, Organization commitment of operations staff celestica (Thailand) LTD.	วิภากร จรทะผา	มหาวิทยาลัยบูรพา	0.49 %
2	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1, The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in	ศุภกร ทัศนศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	0.49 %
3	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), The relationship between quality of working life and organizational commitment of employees in the technical department Thai Airways Internationa	ธีระพนธ์ มณีสุด	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	0.15 %