

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ การสมรส รายได้ การศึกษา และตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Reserch) ประชากรที่ทำการศึกษาคือ พนักงานของบริษัท เมืองโบราณ จำกัด ทั้งหมด 677 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรใช้การคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 251คน โดยใช้วิธีการสุ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi - stage sampling) ขั้นแรกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้น (stratified random sampling)

เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ และส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยในด้านความตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถาม หรือ IOC (Item Objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านโดยถือเกณฑ์ว่าแบบวัดที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 เป็นแบบวัดที่ใช้ได้ ทั้งนี้พบว่าข้อคำถามที่สอดคล้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 70 ข้อ โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.9 และมีการนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (try out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ความถี่ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป และวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยงานวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.2 อายุ 20 – 30 ปี ร้อยละ 34.7 อยุ่ งานในองค์กร 1 – 5 ปี ร้อยละ 53.8 สถานภาพโสด ร้อยละ 45.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000 – 14,000 บาท ร้อยละ 65.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 31.9 ตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 86.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณารายด้านได้ดังนี้

ด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมที่ทำงานท่านมีความปลอดภัยและเหมาะสมกับการทำงานค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.78 ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้ความสำคัญสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้มีความเหมาะสมพอเพียงค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.08 ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.61 ปานกลาง ด้านโอกาสเติบโตในสายอาชีพ มีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55 ด้านความมั่นคงในอาชีพหน้าที่ที่ปฏิบัติสร้างความมั่นคงให้กับท่าน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.39

ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน การได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านสิทธิของพนักงาน ให้ความสำคัญกับท่านมีอิสระในการใช้ความคิดกับงานที่ท่านปฏิบัติ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.39 ด้านความสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาดำเนินชีวิต ให้ความสำคัญกับท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.39

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณารายด้านได้ดังนี้

การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญบริษัทฯ มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ปลอดภัยและเหมาะสมกับการทำงาน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยตัวท่านเอง

ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.46 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ให้ความสำคัญบริษัทฯจัดให้มีสถานที่ประกาศข้อมูลข่าวสารให้ท่านรับทราบอย่างทั่วถึงเป็นอันดับที่ 1 ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55 อำนาจและอิทธิพลในองค์กร หัวหน้างานของท่านมักตัดสินใจเรื่องงาน โดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.19 เทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์กร บริษัทฯ มีการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.37 แรงจูงใจ บริษัทฯมีนโยบายที่ดีในการกระตุ้นและสนับสนุนให้ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน ค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศสององค์กร โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.4 เมื่อพิจารณารายด้านได้ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญการทำงานอยู่ในองค์กรนี้เป็นความต้องการของตนเอง ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.63

ความผูกพันด้านการคงอยู่ ท่านยังไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทฯ ในเวลาอันใกล้นี้ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.45

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้อย่างมาก ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.62

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.8 เมื่อพิจารณารายด้านได้ดังนี้

พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญท่านยินดีให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีการร้องขอ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.04 พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ให้ความสำคัญเมื่อมีการนัดหมายที่ต้องทำงานร่วมกันท่านมักจะมาตามกำหนดเวลานัดหมายเสมอ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.98 พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น เมื่อท่านถูกดำเนินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว ท่านจะนำมาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.75 พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบของบริษัทฯอย่างเคร่งครัด ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ หากงานไม่เสร็จ ท่านมักจะทำงานเลยเวลาพักหรือเวลาเลิก หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.75

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในองค์กร สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ อายุงานในองค์กร สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้าน โอกาสเติบโตในสายอาชีพ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัย ด้านความมั่นคงในอาชีพ แรงจูงใจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ในทิศทางตรงข้ามกัน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 39.1 ($\text{Adjusted } R^2 = .391$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด โดยรวมได้อีกร้อยละ 60.9 ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในองค์กร สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในองค์กร สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด สอดคล้องกับ วัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ ธนสิทธิ์ จันทร์ปลุก (2552) ที่พบว่าปัจจัยส่วน

บุคคลของพนักงานคนไทยของบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา และค่าตอบแทนของพนักงาน แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่ต่างกัน ทั้งนี้จากการศึกษาของ ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์ (2550) พบว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับสายงานปฏิบัติการและเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่ต่างกัน

ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Hannam and Jimmieson (2003) และ ศุสดี สิงห์กฤตเวทิน (2551) อาจเนื่องมาจากบุคลากรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการทำงานของบุคลากรในด้านต่างๆอย่างเท่าเทียมกันตามนโยบายของบริษัทฯ มีวัฒนธรรมในการทำงานแบบร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดูแลกันดั่งเครือญาติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย ด้าน โอกาสเติบโตในสายอาชีพ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ วรพรรณ บุญล้อม (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการพนักงานวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านตามแนวคิดของ Walton มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับ สุชาดา บุญญาเดช (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์อย่างหนึ่ง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ดี ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (บุษบง พิบูลชยาภาศ, 2554) ทั้งนี้ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตในสายอาชีพ (Opportunity for Continued Growth) สามารถสะท้อนถึงหน้าที่งานที่แต่ละคนได้รับมอบหมายจากองค์กรซึ่งจะมีผลต่อการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการ

พัฒนาความสามารถของตนเองให้มีระดับสูงขึ้นเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามมาด้วยเช่นกันอันเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นและก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้

1. ควรมีการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนในหลายรูปแบบที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินช่วยเหลือค่าครองชีพและควรมีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน และการสำรวจค่าจ้างในธุรกิจเดียวกันหรือใกล้เคียงเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและสามารถดึงดูดบุคลากรไว้กับองค์กรได้
2. ควรมีการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปีเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสามารถและเพิ่มโอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในอาชีพโดยการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรให้ตั้งใจทำงานเพื่อให้ตนเองก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย
3. ควรมีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning) หนึ่งด้วยบุคลากรของเมืองโบราณ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านงานช่างฝีมือที่ค่อนข้างหายากในปัจจุบันซึ่งอาชีพเหล่านี้จะต้องมีผู้สืบทอดองค์ความรู้ต่อไปให้กับองค์กร
4. ควรมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กรมากยิ่งขึ้นในทุกๆด้านเนื่องจากจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะสามารถทำให้ทราบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านใดที่สามารถส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรได้อย่างไรบ้าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพฤติกรรมด้านบวกของบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรเพื่อเสริมสร้างทั้งพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป