

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองในครั้งนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจำนวน 100 ชุด สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ส่วนที่ 1 สรุปข้อมูลส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพนักงานปฏิบัติการ บริษัทกลางทะเลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.0 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 83.0 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน คิดเป็นร้อยละ 61.0 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,001 คิดเป็นร้อยละ 57.0

- เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และเพศชายจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

- อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และมีอายุ 41-45 ปี จำนวน 17 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 17.0

- ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 มีระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และระดับการศึกษา ปวช. จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 3.0

- สถานภาพสมรสผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และมีสถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 1.0

- ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี ซึ่งเป็นจำนวนน้อยสุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0

- รายได้ต่อเดือนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมา มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ถัดมามีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และรายได้น้อยสุด 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 1 คน ซึ่งคิดเป็นจำนวนน้อยสุดเป็นร้อยละ 1.0

## 5.2 การอภิปรายผลการค้นคว้าอิสระ

### ส่วนที่ 2 สรุปข้อมูลบรรยายกาตองคการ

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยายกาตองคการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.83 รองลงมา ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ย 3.48 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ด้านโครงสร้างและด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน 2.96 ตามลำดับ อธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.96 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าหน่วยงานมีระบบการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.54 รองลงมาหน่วยงานมีขั้นตอนการทำงานที่ไม่ซับซ้อนเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ย 3.29 ผลงานของหน่วยงานบางครั้งไม่ดีเนื่องจากขาดการวางแผนและการจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ย 2.53 และหน่วยงานบางครั้งก็ไม่ชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเป็นทางการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.51 ตามลำดับ

2. ด้านมาตรฐานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.02 รองลงมา มีความเห็นว่าจะต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของท่านเองและกลุ่มอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.97 มีความเห็นว่าผลงานที่ดีแล้วไม่สามารถปรับปรุงได้ดีกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.91 และหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ในระดับที่สูงมากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.42

3. ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คิดว่าขั้นตอนในการปฏิบัติงานในองค์กรมีกระบวนการตรวจสอบทุกขั้นตอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.84 มีความเห็นว่าพนักงานไม่สามารถทำงานนอกเหนือจากคำสั่งที่ได้รับมีค่าเฉลี่ย 3.58 พนักงานมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่พอใจที่จะให้คำปรึกษาแก่ท่านในทุกเรื่องที่มีค่าเฉลี่ย 3.16 และมีความเชื่อว่าสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.07

4. ด้านการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในหน่วยงานใช้การให้รางวัลและการให้กำลังใจมากกว่าการคุกคามและการวิพากษ์วิจารณ์

ในทางลบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.13 รองลงมา ในหน่วยงานมีการให้รางวัลและการยอมรับอย่างเพียงพอ เมื่อทำงานได้ดี มีค่าเฉลี่ย 3.00 ในหน่วยงานมีการให้รางวัลจะเป็นไปตามสัดส่วนของความยอดเยี่ยมตามผลงาน มีค่าเฉลี่ย 2.96 และในหน่วยงานมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสำหรับพนักงานที่มีผลงานที่ดีที่สุดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.96

5. ด้านการสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รู้สึกว่าเป็นสมาชิกของทีมและปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.91 รองลงมา เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ซับซ้อน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะเข้ามาช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย 3.75 พนักงานไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.43 และเมื่อทำงานผิดพลาดท่านจะไม่ได้ได้รับความเห็นใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.39

6. ด้านความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.74 รองลงมา พนักงานมีความตั้งใจและตั้งมั่นอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.67 พนักงานมีความรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.52 และพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยมีค่าเฉลี่ย 3.00

### ส่วนที่ 3 สรุปข้อมูลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.02 รองลงมา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย 3.99 พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือเท่ากันกับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.96 และพฤติกรรมด้านการอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.78 อธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อเค้าท้อแท้หรือมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.97 รองลงมา ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานไม่ทันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อเค้าท้อแท้หรือมีปัญหา 3.96

2. ด้านความสำนึกในหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและใส่ใจ ในหน้าที่ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.24 รองลงมา ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 3.96 และไม่ใช้เวลาพักเกิดเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.69

3. ด้านการอดทนอดกลั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่เรียกร้องความดีความชอบ และปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ แม้หัวหน้าอาจจะมองไม่เห็นมี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.03 รองลงมา รับฟังข้อเสนอของเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าข้อเสนอนั้นจะขัดแย้งกับความคิดของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.00 และไม่อารมณ์เสีย หรือเสียเวลาบ่นกับเรื่องไม่เป็นเรื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.32

4. ด้านคำนึงถึงผู้อื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คำนึงถึงการกระทำของท่าน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.12 รองลงมา ระวังไม่ให้ละเมิดสิทธิกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.02 และหลีกเลี่ยงการมีปากเสียง หรือพูดสอดเสียดเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.93

5. ด้านการให้ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัว เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.08 รองลงมา ให้ความร่วมมือทำกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย 4.01 และเข้าใจเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะร่วมทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.89

#### ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรกรณีศึกษา บริษัทให้บริการกลางทะเล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร โดยมีค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่  $0.211 - 0.659$  โดยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.01^{**}$  และ  $0.05^{*}$  โดยด้านมาตรฐานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า  $0.659^{**}$  รองลงมาเป็นด้านความยึดมั่นผูกพันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า  $0.581^{**}$  ด้านการได้รับการยอมรับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า  $0.412^{**}$  ต่อมาด้านด้านโครงสร้างมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า  $0.349^{**}$  รองสุดท้ายคือ ด้านการสนับสนุนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า  $0.288^{**}$  และค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่า  $0.211^{*}$

## อภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากงานวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายโดยมีการนำเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

**1. ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานระดับการศึกษา รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไปสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดย สิฐิธร กระแสร์สุนทร(2554) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยได้อายุ ประสบการณ์ทำงาน และด้านการศึกษาไม่พบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมากไปกว่านี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนาพร จันสำลี (2535) วิจัยเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา สุนทรสันต์ (2553) ในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

**2. ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศขององค์กร** พนักงานบริษัทผู้ให้บริการกลางทะเลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพัน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างและด้านการยอมรับ สามารถอธิบายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

- ด้านโครงสร้างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง ของบริษัทผู้ให้บริการกลางทะเลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานบางครั้งก็ไม่ชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเป็นทางการเพราะบริษัทมีโครงสร้างแบบแบน (Flat Organization) โดยมีโครงสร้างของบริษัทอยู่ 3 ระดับ คือ ระดับบริหารสูงสุดมีเพียง 1 คน รองลงมาระดับบริหาร มีทั้งหมด 5 คน นอกนั้นเป็นระดับปฏิบัติการ ซึ่งระดับปฏิบัติการบางตำแหน่งที่สำคัญจะมีผู้บังคับบัญชาทางฝ่ายบริหารถึง 2 คน อย่าง เช่น พนักงานฝ่ายบุคคลทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ต่อมาสำนักงานใหญ่ที่ต่างประเทศมีคำสั่งให้พนักงานที่ทำเงินเดือนไปขึ้นกับฝ่ายการเงิน ดังนั้นพนักงานผู้นี้จึงมีบังคับบัญชาถึง 2 คนทั้งผู้บริหารฝ่ายบุคคลกับฝ่ายการเงิน นอกไปจากนี้พนักงานบางคนทำงานอยู่ต่างจังหวัดมีบังคับบัญชาอยู่กรุงเทพ แต่พอมีปัญหาที่ปรึกษาผู้บริหารที่อยู่ต่างจังหวัด ณ ที่นั้น อาจจะทำให้เกิดผลการตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือ

การที่มีโครงสร้างแบบแบนเกินไปก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย และทำให้เกิดการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทั่วถึงทำให้เกิดผลการบริหารจัดการอาจจะยังไม่ดีเท่าที่ควรในบางครั้งแม้จะมีรายละเอียดตำแหน่งงาน (Job Description) กำหนดบทบาท หน้าที่ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เมื่อมีการปฏิบัติหน้าที่จริง ก็ไม่เป็นไปตามที่กำหนด เนื่องจากปัจจัยประกอบหลายประเด็น เช่น เมื่อพนักงานจัดของไม่สบาย และไม่มีคนแทน ก็จำเป็นต้องให้พนักงานตำแหน่งอื่นมาปฏิบัติงานแทน หรือเมื่อมีปัญหาเรื่องความประพฤติของพนักงานที่ปฏิบัติงานสาขาต่างจังหวัด ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการซึ่งประจำอยู่ ณ สถานที่นั้น จะเป็นผู้แก้ไขโดยฝ่ายบุคคลจะทราบเรื่องเมื่อแก้ปัญหาไปบางส่วนแล้ว

- ด้านมาตรฐาน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเลมีความคิดเห็นทางด้านมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยพบธุรกิจการให้บริการกลางทะเล ที่ต้องทำงานให้กับบริษัทจดทะเบียนน้ำมัน พนักงานส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจเพราะธุรกิจแบบนี้เป็นแค่ธุรกิจในวงแคบๆ ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล เช่น พนักงานฝ่ายบุคคลก็ต้องมีความรู้ทางด้านแรงงานบน และแรงงานนอกชายฝั่ง เพื่อที่จะสามารถคำนวณเงินเดือนหรือสวัสดิการต่างๆ ได้ถูกต้อง ดังนั้น พนักงานของบริษัทจะมีความภูมิใจระดับมาก นอกจากนี้การปรับตัวตามกลไกของน้ำมันก็มีผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานตามอยู่เนื่อง และธุรกิจบริการกลางทะเลนั้นต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง มีกฎระเบียบที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะเฉพาะมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น บริษัทเองก็ต้องออกกฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้ได้มาตรฐานการบริการที่เกี่ยวกับธุรกิจการให้บริการกลางทะเล และพนักงานเองก็ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

- ด้านความรับผิดชอบพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งผู้วิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าขั้นตอนในการปฏิบัติงานในองค์กรมีกระบวนการตรวจสอบทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับด้านมาตรฐานดังที่กล่าวไว้ว่าบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ทั้งด้านการปฏิบัติตามขั้นตอนและการตรวจสอบที่มีมาตรฐานสูง ซึ่งถ้าพนักงานไม่ปฏิบัติตามบริษัทก็จะออกหนังสือเตือนโดยทันที โดยมาตรการนี้มีผลให้พนักงานทำตามคำสั่งที่ได้รับ อย่างไรก็ตามการจัดการบริหารแบบแบนอาจจะทำให้ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกครั้งเพราะผู้บริหารหลายคนมีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก ดังนั้น พนักงานจึงต้องแก้ปัญหาด้วยตัวเอง โดยมีหลักการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานที่ช่วยในการตัดสินใจ

- ด้านการยอมรับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยพบว่า

1. เนื่องจากไม่มีความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ และคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง จึงเป็นเหตุให้การชมเชย หรือการยอมรับไม่เป็นไปตามนโยบายซึ่งถูกกำหนดขึ้น

อย่างเป็นทางการ โดยความเป็นจริงนั้นขึ้นอยู่กับคำแนะนำของหัวหน้าของแต่ละแผนก และความพึงพอใจของผู้บริหารระดับสูง

2. แม้ว่าจะมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐาน และเกณฑ์การให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติยอดเยี่ยม แต่เมื่อขึ้นผลการประเมินซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไปนั้น การตัดสินใจในขั้นสุดท้ายก็ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของทีมผู้บริหาร โดยอาจไม่มีการอ้างอิงจากเกณฑ์ดังกล่าว

3. นโยบาย, หลักเกณฑ์ หรืออายุงาน ไม่มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

- ด้านการสนับสนุนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งผู้วิจัยพบว่า พนักงานมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของทีมและปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนในเรื่องงานก็เกิดการผลักดันให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่อย่างไรเมื่อพนักงานผิดพลาดจะไม่ค่อยได้รับความเห็นใจเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากเวลาทำผิดถูกข้อบังคับที่เคร่ง ทางบริษัทไม่มีนโยบายที่จะยกโทษเนื่องจากการเห็นใจ เพราะการทำผิดบางอย่างก็เกิดการเสียหายให้แก่บริษัททั้งด้านความน่าเชื่อถือ และอาจจะถูกลูกค้าปรับได้

- ด้านความผูกพันพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ใส่ใจว่ามีอะไรจะเกิดขึ้นกับองค์กรมากที่สุด อาจเนื่องมาจากตอนนี้สถานะน้ำมันดิ่งลง บริษัทน้ำมันก็ลดคนงานลง จึงมีผลให้พนักงานเกิดความใส่ใจกับองค์กรอย่างมากเป็นพิเศษเพื่อจะช่วยกันให้บริษัทดำรงอยู่รอดโดยไม่ปลดพนักงานจากผลกระทบเหล่านี้จึงทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างสูงโดยมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ของบริษัท ตรวจสอบการทำงานไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือเสียหาย ผลของการปฏิบัติที่มีการร่วมแรงร่วมใจในองค์กรจึงทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามการที่น้ำมันที่ลดลง ส่งผลต่อธุรกิจขององค์กร ก็จะมีพนักงานบางส่วนเริ่มที่เปิดโอกาสขยับขยายหางานในกลุ่มอุตสาหกรรมในด้านอื่นๆ จึงแสดงผลของพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง ทั้งนี้ turnover ของบริษัทอาจจะสูงขึ้นจากปีที่แล้วประมาณ 3-5 %

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ บลูซทริก แจ็งเจอร์นิก (2556) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมและเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

นอกจากนี้ยังบรรยากาศองค์กรยังสอดคล้องกับวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยของ ชนาพร ชันสำลี ที่มีผลของบรรยากาศองค์กรคล้ายกัน คือ ด้านโครงสร้างและด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับปาน

กลาง และส่วนด้าน ความยึดมั่น ด้านการสนับสนุน และด้านมาตรฐาน อยู่ในระดับดี ผลการวิจัยมีลักษณะคล้ายอาจจะเนื่องมาจากเป็นธุรกิจการบริการที่เหมือนกัน

จากทฤษฎี 2 Factors ของ Frederick Herzberg คือ การศึกษาถึงทัศนคติของคนที่มีต่อการทำงาน เพื่อให้คนมีความรู้สึกที่ดี ลดความไม่พอใจในการทำงาน และช่วยในการเสริมสร้างผลงานให้มากขึ้น โดยมี 2 ปัจจัยคือ ด้านปัจจัยจำจุน (Hygiene Factors) คือ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และ ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ตั๋วงานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และ ความเจริญก้าวหน้า เราจะเห็นได้ว่า ด้านการยอมรับของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะแสดงถึงความคิดของพนักงานยังไม่พอใจในบางอย่างแท้จริง ดังนั้น เราอาจจะต้องดึงด้าน Hygiene Factors เข้ามาช่วยเช่น การปรับค่าจ้าง เมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี หรือความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานให้เปิดกว้างมากขึ้น และมีนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจนเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจพนักงาน ส่งผลถึงพฤติกรรมในด้านบวกเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**3. ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร** พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือเท่ากันกับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมด้านการอดทนอดกลั้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุณิสรา ภาณุชไพศาล (2557) ศึกษาบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมือง ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการทำงานพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

- ด้านการให้ความช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ไปสอดคล้องกับบรรยากาศองค์กรด้านสนับสนุนที่พนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จไปได้ดี นอกจากนี้ช่วงปีนี้บริษัทประสบวิกฤติการณ์เนื่องจากภาวะน้ำมันที่มีค่าลดลง ทำให้กิจกรรมตามแผนจุดเจาะลดลงด้วย ดังนั้น บริษัทจึงออกนโยบายเชิงขออภัยให้พนักงานร่วมมือร่วมใจช่วยลดค่าใช้จ่าย บริษัทได้รับการตอบรับจากพนักงานค่อนข้างดี เช่น พนักงานช่วยกันใช้พักร้อนที่มีให้หมด เพื่อจะลดค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายค่าพักร้อนให้กับพนักงานที่ไม่ได้ใช้

- ด้านความสำนึกในหน้าที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัทมีกฎระเบียบมาตรฐานการทำงานที่ทำให้พนักงานปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด และพนักงานทุกคนทำตามอย่างเป็นประจำก็เกิดความเคยชิน เมื่อมี



พนักงานใหม่เข้ามา พนักงานเก่าก็เป็น Role Model ให้แก่พนักงานใหม่ นอกจากนี้ระบบ KPI ก็เป็นระบบที่จะช่วยให้พนักงานสำนึกในหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

- ด้านการอดทนอดกลั้น พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเนื่องจากในองค์กรนี้เป็นองค์กรให้การพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งทำให้พนักงานพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการปะทะกัน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ว่าบริษัทมีระบบการร้องทุกข์ผ่านระบบ Call Center ผลของระบบนี้ เปิดใช้มา 2 ปี มีพนักงานโทรร้องทุกข์แค่ 3 ราย จะแสดงให้เห็นว่าถึงแม้จะมีระบบร้องทุกข์พนักงานก็มีความอดทนที่จะทำ อาจเป็นเพราะว่าจะเกิดการตรวจสอบที่เป็นระบบและเกิดการโต้เถียงกันข้อเขียนบ้างครั้งหัวหน้าไม่สามารถที่จะดูแลอย่างทั่วถึง พนักงานเองก็ไม่ได้เรียกร้องเอาความดีความชอบหรือรางวัล ก็ตั้งหน้าตั้งตาทำงานต่อไปอย่างซื่อสัตย์

- ด้านคำนึงถึงผู้อื่น พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรเป็นระบบพึ่งพาอาศัยกัน และพนักงานมีการเคารพสิทธิ์หรือรับฟังความเห็นของกันและกัน ถึงแม้ข้อเสนอของเพื่อนพนักงานอาจจะขัดแย้ง พนักงานก็จะไม่ขัดแย้งเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะตามมา

- ด้านการให้ความร่วมมือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เห็นได้จากภาวะวิกฤติ ณ ตอนนี พนักงานส่วนใหญ่มีความพยายามที่จะลดค่าใช้จ่ายในทุกๆด้าน หรือแสวงหาสินค้าที่มีราคาถูกจากหลายๆที่ เพื่อจะบริษัทได้กำไรเพิ่มมากขึ้นและองค์กรสามารถอยู่ต่อได้ พนักงานต้องมีการปรับตัวหรือปรับเปลี่ยนแนวคิด และมีส่วนร่วมกับนโยบายเชิงขอร้องต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อให้บริษัทผ่านวิกฤตินี้ไปได้

ทั้งนี้ผลงานวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ สฎาย ชีระวิชิตระกูล (2547) ในเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีส่วนช่วยให้องค์กรกับพนักงานมีการปรับตัวเข้าหาการมากขึ้น จากทฤษฎีของ Organ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและตัวพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมตามบทบาทที่ดีของพนักงาน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมโดยการให้รางวัลทางสังคมแก่พนักงานผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และพัฒนาพฤติกรรมให้แก่พนักงาน ทั้งนี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรนั้น ต้องปฏิบัติกับพนักงานตามแบบทฤษฎี Y ของ (McGregor, 1960, อ้างถึงใน โชคชัย อาษาสนา) โดยที่พนักงานนั้นมีความขยัน มีความสามารถ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ มีความท้าทาย สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก เพื่อข้าราชการพนักงานมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรและเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรต่อไป

นอกจากนี้งานวิจัย บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา บริษัทให้บริการกลางทะเล ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชนาพร ชันสำลี (2553) ศึกษา พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมทั้งหมด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทะศรี (2556) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะการค้นคว้าอิสระจากประเด็นที่ค้นพบ

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา บริษัทให้บริการกลางทะเลผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง ควรจะมีโครงสร้างไม่แบนราบจนเกินไป เพราะ ผู้บริหารไม่สามารถที่ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ บริษัทควรมีโครงสร้างที่แน่ชัด และระบุไปอย่างชัดเจนมา พนักงานตำแหน่งไหนควรจะขึ้นตรงกับใคร ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งทำให้ พนักงานไม่เกิดการสับสนในภาวะหน้าที่และผู้มีอำนาจตัดสินใจควรมีการเพิ่มระดับ Job Grade หรือ ระดับสายบังคับบัญชา ขนาดของการควบคุมเป็นการกำหนดจำนวนของผู้อยู่ใต้การบังคับ บัญชา ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของหัวหน้าคนหนึ่งๆ ให้เหมาะสมเพื่อจะเป็นแรงจูงใจใน เรื่องการเติบโตในสายงาน หรือ เกิดการผลักดันให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถ เพื่อที่จะขยับขึ้นไปอยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า องค์การจะได้มีโอกาสวาง Career Path ให้พนักงานที่มีความสามารถ

ในส่วนของ Job description ควรจะระบุให้แน่นอนในส่วนเนื้อหาของเนื้องาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้ทราบถึงชนิด ประเภท ขอบเขตและลักษณะของงานทำให้ทราบถึงช่อง ทางการติดต่อสื่อสารและการไหลของข้อมูลรวมทั้งตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบและตัดสินใจเพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานช่วยในการประสานกิจกรรมต่างๆ ในการทำงานงาน ทั้งในระดับบุคคล ระหว่างทีมงาน แผนก และฝ่ายงานต่างๆ

2. บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับเริ่มจากผู้บริหารควรมีความยุติธรรมต่อพนักงาน ควรมีระบบกฎเกณฑ์การให้รางวัลอย่างชัดเจน และนำมาปฏิบัติใช้ ผู้บริหารควรพิจารณาส่งเสริมให้ พนักงานมีการยอมรับเมื่อผลงานที่ดี เช่นพนักงานมีหน่วยงานมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สำหรับพนักงานที่มีผลงานที่ดีที่สุดนำชื่อต่อไปนี้มาพิจารณา เช่น อายุงานและประสบการณ์

ผลงานที่ผ่านมา ศักยภาพในการทำงาน และพฤติกรรมมาใช้เป็นเกณฑ์ประเมินในการปรับเงินเดือน โบนัส และการเลื่อนขั้นตำแหน่ง และผู้บริหารสูงสุดเองก็ต้องยอมรับกับผลประเมินที่ออกมา และยุทธธรรมที่จะปฏิบัติหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

การส่งเสริมโดยการให้รางวัลแก่พนักงานผู้มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีรูปแบบการให้รางวัลตอบแทนจะมีผลต่อแรงจูงใจและขวัญกำลังใจต่อพนักงาน คุณลักษณะของรางวัลตอบแทนที่จะมอบให้แก่พนักงานที่ทำงานผลงานให้เกิดผลและมีคุณค่า ของรางวัลควรมีลักษณะมีคุณค่าสำหรับผู้ได้รับ จะต้องเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการจะได้รับอย่างมาก ดังนั้น บริษัทควรจะศึกษาความต้องการของพนักงานเสียก่อน เพื่อให้การเสนอรางวัลตอบแทนเกิดผลดีที่สุด

- มีความเป็นธรรม เป็นสิ่งที่เขาได้รับมีความคุ้มค่ากับสิ่งที่เขาได้ลงทุนลงแรง และมีความเป็นไปได้ ความสามารถที่จะไขว่คว้าให้ถึงเป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้

- มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของพนักงานได้และสอดคล้องกับความต้องการและมีคุณค่ามากที่สุดในสายตาของพนักงาน

ซึ่งรางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงินเสมอไป เช่น การยกย่องการเป็นพนักงานดีเด่น โดยการประกาศให้ทุกคนในบริษัทรับทราบ เพื่อยกย่องชื่นชมในความพยายามของพนักงาน และเพื่อเป็นแบบอย่างแก่พนักงานคนอื่น ๆ ว่าเขาก็มีโอกาสอย่างนี้ เช่นกัน ซึ่งการที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับในองค์กรก็จะทำให้เป็นการพัฒนาพฤติกรรมให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำดี เมื่อพนักงานมีการรับรู้ในแง่บวกต่อองค์กรก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทให้บริการกลางทะเล เพื่อนำมากำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
2. ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสอบถามแบบเชิงลึกเพื่อให้ได้รายละเอียดที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด