

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน บริษัท สินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติมาใช้ในการคำนวณ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที (t-test: Independent) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถิติเอฟ (F-test : Oneway ANOVA) ตัวแปรที่แยกมากกว่า 2 ระดับขึ้นไป และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 120 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุในช่วง 35 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 มีสถานภาพการสมรสมากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 85.80 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30

2. ผลการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2.1 การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 โดยการสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.67 รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67, 4.66, 4.65 ตามลำดับ โดยด้านด้านจิตอาารมณั มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 4.65 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.65 โดยด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.69 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความช่วยเหลือผู้อื่น

อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.66, 4.66 และ 4.64 ตามลำดับ โดยด้าน พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 4.62 และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดเป็นส่วนใหญ่

3. ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีเพศต่างกัน พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ พนักงานบริษัท สินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีอายุต่างกัน พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า สถานภาพ การสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับ นัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ พนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ระยะเวลาใน การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2 ผลการศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด

ผลการศึกษาระดับการส่งผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้ง 5 ตัวที่มีอิทธิพล ต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้ง 5 ตัว ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (POS1) ด้านความก้าวหน้าและ โอกาสก้าวหน้า (POS2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (POS3) ด้านจิต อารมณ์ (POS4) และด้านการปฏิบัติงาน (POS5) มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรในภาพรวม (TOCB) ของของพนักงานบริษัทสินก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด อยู่ใน

ระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.681 ($R = 0.681$) หรือร้อยละ 46.40 ($R^2 = 0.464$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ ± 0.38011 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ค่า คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน (POSS) ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม (TOCB) สูงสุด ($\beta = 0.345$)

4. ผลการศึกษาเพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 5.1

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
เพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test : Independent		✓
อายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test : One Way ANOVA		✓
สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test : One Way ANOVA		✓
ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test : One Way ANOVA		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test : One Way ANOVA		✓

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

4.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 2

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	✓	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.2 สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

5.2 อภิปรายผล

การศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สีนก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด มีประเด็นในการอภิปรายผลตามสมมติฐานการศึกษาดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

1. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เพศเป็นเพียงตัวบ่งชี้คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล แต่ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สีนก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด นั้น ได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ตามความรู้ ความสามารถ ซึ่งพนักงานแต่ละคน ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย ต่างตั้งใจปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของตนเองให้ดีที่สุด เนื่องจากหลักเกณฑ์การเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย จะได้รับการพิจารณาที่ยุติธรรมอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกันตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ไม่มีการพิจารณาลำเอียงไปทางเพศชายหรือหญิงเป็นการพิเศษ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท สีนก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีเพศต่างกัน จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

บดินทร์ หาญบุญทรง (2555) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการใน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า อายุ เป็นเพียงตัวบ่งชี้ถึงคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สิ้นก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด นั้นเชื่อว่าไม่ว่าอายุเท่าไร ก็สามารถเรียนรู้การปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ในทุกกลุ่มทุกช่วงอายุอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างจะพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่แสดงออกผ่านผลการปฏิบัติงานเป็นหลักมากกว่า อีกทั้งบริษัท สิ้นก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด นั้นให้เงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างตามที่กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ที่หน่วยงานราชการกำหนดหรือได้ระบุไว้ ไม่พิจารณาจากอายุ หรือลำเอียงว่าอายุน้อยจะได้เงินเดือนหรือค่าจ้างน้อย ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท สิ้นก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีอายุต่างกัน จึงมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรศักดิ์ศรี และนทีรัตน์ พัฒนภักดี (2557) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานภาพการสมรสเป็นคุณลักษณะทางประชากรที่เกี่ยวกับเรื่องทางเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย แต่ในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท สิ้นก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์การสมรสอะไรก็ตาม ต่างแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยได้แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานภาพการสมรสซึ่งเป็นสิ่งสมมติที่สังคมกำหนด ซึ่งไม่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สิ้นก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท สิ้นก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จึงมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินห์จุฑา ศรีเหรา (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพการสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาเป็นเพียงผลสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นหรือบ่งชี้ให้เห็นได้ว่า พนักงานบริษัท สังก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด แต่ละคนสำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุดระดับใด และแต่ละบุคคลผ่านการเรียนรู้ หรือเชี่ยวชาญ ชำนาญงานอะไรมาบ้าง ก่อนจะเข้าทำงานถึงแม้ว่า ระดับของการศึกษา (Education) ของพนักงานจะแตกต่างกันก็ตาม แต่บริษัท สังก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ให้ความสำคัญ และตระหนักถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล จึงเอาใจใส่และดูแล และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ทุกระดับการศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง/หน้าที่การงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท สังก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ หาญบุญทรง (2555) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่ไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท สังก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่พนักงานมีอาวุโสหรือมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าจะเป็นผู้ให้ความรู้สอนงานและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกับพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงาน หรือมีอาวุโสน้อย และประสบการณ์ในการทำงานน้อย หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่นานมากนัก เพื่อให้การปฏิบัติงานของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเอง และต่อองค์กร ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานบริษัท สังก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรีย์ ศักดิ์ศรี และนทธีรัตน์ พัฒนภักดี (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ผลการศึกษาระดับการส่งผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้ง 5 ตัว ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ (POS1) ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (POS2) ความมั่นคงในการทำงาน (POS3) จิตอาารมณ์ (POS4) และการปฏิบัติงาน (POS5) มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในภาพรวม (TOCB) ของของพนักงานบริษัทสินค้าคอนสตรัคชั่น จำกัด อยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.681 ($R = 0.681$) หรือร้อยละ 46.40 ($R^2 = 0.464$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ ± 0.38011 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน (POS5) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม (TOCB) สูงสุด ($\beta = 0.345$) ดังนั้นผู้บริหารควรต้องเน้นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน (POS5) มากเป็นพิเศษเพราะเป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลและส่งผล ($\beta = 0.345$) ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากที่สุด รองลงไปคือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (POS2) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (POS1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (POS3) และ ด้านจิตอาารมณ์ (POS4) โดยมีค่าอิทธิพล $\beta = 0.213, 0.070, 0.067$ และ 0.057 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหลายท่าน เช่น Dymack, McCarthy (2006) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ กรณีศึกษาธุรกิจสายการผลิตขนาดกลาง พบว่า พนักงานมีการรับรู้และเข้าใจถึงการเรียนรู้แตกต่างกันหลายระดับ แต่การเรียนรู้นั้นถูกทำให้เป็นลักษณะของกฎระเบียบขององค์กรถูกยอมรับ และเป็นผลดีต่อตัวพนักงานและบริษัท งานวิจัยของ Moorman (2008) ที่ศึกษาการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมขององค์กรกับพฤติกรรมที่เขากระทำเพื่อองค์กร พบว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะทำนายพฤติกรรมเพื่อองค์กรที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่การทำงานได้ งานวิจัยของ รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ (2558) ที่ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานประกันสังคม พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการบริการมีคุณภาพ และมีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น และงานวิจัยของ มาริสสา อินทรเกิด (2559) ที่ศึกษา การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สาเหตุที่ค่าเฉลี่ย (POS) 5 ด้าน และ (OCB) 5 ด้าน มากที่สุดทุกด้าน เพราะในความเป็นจริงพนักงานหากพนักงานรู้ว่าองค์กรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ย่อมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่แล้ว แบบสอบถามส่วนใหญ่จะกาช่อง 4 และ 5 สาเหตุเพราะองค์กรมีการสนับสนุนพนักงานรวมถึงครอบครัวของพนักงานเอง เพื่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงทางด้านจิตใจ สร้างความเชื่อมั่น การจ่ายค่าตอบแทนทุกๆ 15 วัน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในเรื่องของการเงินสามารถ

เบิกเงินสำรองตามผลงานหากถูกเงิน รวมถึงพนักงานรับรู้ว่ามีฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ลงมือปฏิบัติงานเองจริง ทำให้พนักงานเห็นถึงความใส่ใจในการลงมือทำงาน และสามารถอยู่กับพนักงานได้อย่างมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ใช่มองแค่เป็นนายจ้างกับลูกจ้างแต่องค์กรดูแลเอาใจใส่กันแบบครอบครัว ทั้งในขณะเวลาปฏิบัติงานและนอกเหนือเวลางานปกติสามารถซื้อใจพนักงานได้ทุกฝ่าย สร้างความศรัทธา การให้รางวัลเพื่อการยอมรับ ตามสถานการณ์เพื่อจูงใจให้พนักงานดำเนินปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

(POS5) การรับรู้การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน เป็นคำมินัยสำคัญทางสถิติแค่ตัวเดียว (ค่า $P < 0.05$ จากตาราง) คือตัวแปรสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) ที่บริษัทนี้เป็นเพราะการรับรู้ว่ามีฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนสอนงาน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรต่อไปได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สีนก้าวคอนสตรัคชั่น จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านความรู้ในงานและ โอกาสก้าวหน้า ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่นๆ และการพัฒนาหรือเรียนรู้วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญที่จะธำรงรักษาพนักงานไว้ และสามารถทำงานกับองค์กรอย่างมั่นคง

ด้านจิตอาสามณ์ ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของ การมีความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่อื่น

ด้านการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของความเต็มใจที่จะช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และพนักงานใหม่เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของการช่วยกันคิด และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้อื่นเสมอ

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของการสนับสนุนและสร้างโอกาสให้พนักงานในบริษัทท่าน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เสมอ

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทด้วยความเต็มใจ

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงในเรื่องของการใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพื่อบริษัทท่านนั้น ไม่ใช่เวลางานเพื่อปฏิบัติงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของบริษัท และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเพื่อประโยชน์กับองค์กรและสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างอื่นๆ

2. ควรศึกษา ปัจจัยอื่นๆ นอกจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น