

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ทำการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานกลุ่มบริษัทที่ทำงานเกี่ยวข้องกับที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม ในเขตกรุงเทพมหานคร คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้ การคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงในรูปแบบของความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่กำหนด เพื่ออธิบายข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ทดสอบคือ t-distribution (t-test), F-distribution (F-test) และวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว (Multiple Regression Analysis) สมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 378 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเพศชาย จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 72 และ เพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาอายุ 30 ปี – น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาอายุ 40 ปี – น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสถานภาพโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาสถานภาพหย่า จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และสถานภาพหม้าย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากรายได้ต่อเดือน 15,000 บาท – น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมารายได้ต่อเดือน 30,000 บาท – น้อยกว่า 60,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมารายได้ต่อเดือน 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 รองลงมารายได้ต่อเดือน รองลงมารายได้ต่อเดือน และรองลงมารายได้ต่อเดือน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุงาน 6 เดือน – น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาอายุงาน 10 ปี – น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาอายุงาน 3 ปี – น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และอายุงานน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22 ธรรมเนียมในองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.99 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91 การบูรณาการด้านสังคม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.84 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68 และ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.02 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมรายด้านพบว่า การเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่ม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.34 บทบาทของสมาชิก มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 การประสานงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.01 การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.85 การสื่อสาร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.55 และ บทบาทของทีม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.49 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.31 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.3 และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.24 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรรายด้านพบว่า การให้ความร่วมมือ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.32 ความอดทนอดกลั้น มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.25 จิตสำนึกในหน้าที่ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.18 การให้ความช่วยเหลือ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 และ การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และ อายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ โดยรวมมีค่า P-Value เท่ากับ 0.096 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equality of Variances Assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน โดยค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.395 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ โดยรวมมีค่า P-Value เท่ากับ 0.282 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.158 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equality of Variances Assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน โดยค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.24 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ โดยรวมมีค่า P-Value เท่ากับ 0.647 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้ต่อเดือน โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.200 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.282 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์อิทธิพลของกลุ่มตัวแปรอิสระที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุนั้นมีเงื่อนไข คือ ตัวแปรอิสระแต่ละคู่จะต้องไม่สัมพันธ์กันสูงเกินกว่า 0.75 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548, หน้า 150) ไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรตัวหนึ่งออกจากตัวแปรอีกตัวหนึ่งได้ ทั้งนี้ผลการตรวจสอบเงื่อนไขดังกล่าว พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.75 จึงสามารถนำตัวแปรอิสระทุกตัวมาร่วมวิเคราะห์ในการวิเคราะห์การ

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พบว่ามีเพียง 4 ตัวแปร คือ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($p = 0.034$, $\beta = 0.117$) การบูรณาการด้านสังคม ($p = 0.045$, $\beta = -0.178$) ธรรมเนียมในองค์กร ($p = 0$, $\beta = 0.338$) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($p = 0$, $\beta = -0.29$) ที่มีส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

บางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 26.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมได้อีกร้อยละ 76.3 ดังนั้นสามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้าน} \\ & \text{สิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร} = 2.208 \text{ ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย} + 0.086 \\ & \text{สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ} - 0.14 \text{ การบูรณาการด้านสังคม} + 0.334 \text{ ธรรมเนียมใน} \\ & \text{องค์กร} - 0.294 \text{ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม} \\ & \text{Adjusted } R^2 = 0.047, r = 0.264, F = 3.059, p\text{-value} = 0.002 \end{aligned}$$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัย สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ธรรมเนียมในองค์กรในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัย การบูรณาการด้านสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พบว่า มีเพียง 3 ตัวแปร คือ บทบาทของสมาชิก ($p = 0, \beta = 0.323$) บทบาทของทีม ($p = 0.006, \beta = 0.095$) การสื่อสาร ($p = 0.048, \beta = 0.019$) ที่มีส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 36.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมได้อีกร้อยละ 63.3 ดังนั้นสามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้าน} \\ & \text{สิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร} = 1.934 \text{ ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย} + 0.187 \text{ บทบาท} \\ & \text{ของสมาชิก} + 0.075 \text{ บทบาทของทีม} + 0.016 \text{ การสื่อสาร} \\ & \text{Adjusted } R^2 = 0.118, r = 0.367, F = 8.202, p\text{-value} = 0 \end{aligned}$$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัย บทบาทของสมาชิก บทบาทของทีม การสื่อสารในทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

พบว่า มีเพียง 3 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($p = 0.029$, $\beta = 0.218$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($p = 0.038$, $\beta = 0.212$) ความผูกพันต่อองค์การ ($p = 0.003$, $\beta = 0.189$) ที่มีส่งผลต่อในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 17.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมได้อีกร้อยละ 82.3 ดังนั้นสามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร = 1.94 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย + 0.209 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ + 0.231 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

$$\text{Adjusted } R^2 = 0.021, r = 0.177, F = 3.007, p\text{-value} = 0.018$$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์การในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

การอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า

1.1 ปัจจัย ธรรมเนียมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.334 ซึ่งมีทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สะท้อนจากคำถามรายชื่อ “ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใส ยุติธรรม” เนื่องจากพนักงานมีโอกาสได้รับการเสนอชื่อเพื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่เท่าเทียมกัน ตามศักยภาพของพนักงานรายนั้นๆ ซึ่งไม่ยึดติดกับความอาวุโส โดยมีการกำหนด Succession Plan สำหรับพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตาม Job Competency และองค์กรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน (Career Path) ทำให้พนักงานทราบถึงทิศทางในการเจริญก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านปัจจัยธรรมเนียมในองค์กรมีผลทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ปัจจัย สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.086 ซึ่งมีทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สะท้อนจากคำถามรายชื่อ “หน่วยงานของท่านมีการดูแลสุขภาพสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ” และคำถามรายชื่อ “หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ” เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมนั้น ย่อมได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยลักษณะงานที่รับผิดชอบจึงมีนโยบายด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน รวมถึงได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน เป็นไปตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกปลอดภัย และองค์กรได้ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา บุญญาเดช (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตเครื่องสำอางแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์อย่างหนึ่ง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ดี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและด้านความมั่นคงในงาน อิทธิพลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ปัจจัย การบูรณาการด้านสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ - 0.140 ซึ่งมีทิศทางตรงข้ามกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สะท้อนจากคำถามรายชื่อ “ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ” และคำถามรายชื่อ “ท่านได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดี จากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ” เนื่องจากพนักงานได้รับการระงับที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนั้นใน

การทำงานพนักงานจึงต้องใช้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และในบางกรณีการขอข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่าง อาจไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ส่งผลให้พนักงานเกิดความปฏิสัมพันธ์น้อยลง เพราะแต่ละคนจะทำงานตามความรับผิดชอบของตนเอง จึงสะท้อนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบง (2554) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (กรณีศึกษา บริษัทอิหร่านแห่งหนึ่ง) ผลวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (กรณีศึกษา บริษัทอิหร่านแห่งหนึ่ง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ปัจจัย ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ -0.294 ซึ่งมีทิศทางตรงข้ามกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สะท้อนจากคำถามรายชื่อ “ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม” และคำถามรายชื่อ “หน่วยงานที่ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบ” เนื่องจาก ภาระงานที่พนักงานรับผิดชอบมีปริมาณที่ค่อนข้างมาก ทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมในการสร้างสัมพันธ์ภาพ ที่ดีระหว่างพนักงาน องค์กร และต่อสังคม รวมถึงองค์กร ไม่ค่อยมีการกำหนดกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมภายนอกมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิตา วงศ์กาไชย (2557) ได้ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของกิจการร่วมค้า NWR-SBCC พบว่า พนักงานกิจการร่วมค้า NWR-SBCC มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีอิทธิพลทางข้ามต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า

2.1 ปัจจัย บทบาทของสมาชิก มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.187 ซึ่งมีทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สะท้อนจากคำถามรายชื่อ “ท่านจัดประชุมเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายบทบาทเพื่อสร้างกิจการในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของเพื่อนร่วมงาน” และคำถามรายชื่อ “ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมจัดระบบและขั้นตอนการทำงานของคุณลากรในองค์กรเพื่อสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน” เนื่องจาก พนักงานได้รับการชี้แจงงานที่ชัดเจน

ในเรื่องของหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ชัดเจน มีการประชุม หรือ ข้อกำหนดของงานในโครงการที่รับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานและวัตถุประสงค์ของงานที่รับผิดชอบเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nuluzze Jesca (2006) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีม การควบคุมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การตัดสินใจและความเป็นเลิศ ในการจัดการโรงพยาบาลมูลาโก ประเทศยูกันดา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น อันได้แก่ การทำงานเป็นทีมในบทบาทของสมาชิก การควบคุมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การตัดสินใจ ว่าส่งผลต่อการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า การทำงานเป็นทีมในด้านบทบาทของสมาชิก และการควบคุมองค์การแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดี และมีนัยสำคัญในทางบวก การจัดการประสิทธิภาพการทำงาน แต่การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ และการควบคุม ไม่ได้ได้รับการจัดการอย่างดีในหมู่บุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งในทางกลับกันการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเหล่านี้ ไม่ได้ได้รับการติดตามโดยใช้ระบบการให้รางวัลของโรงพยาบาล แต่จะช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวและเกิดนวัตกรรมที่จำเป็นสำหรับการเติบโตขององค์การในระยะยาว

2.2 ปัจจัย บทบาทของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.075 ซึ่งมีทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สะท้อนจากคำถามรายชื่อ “ท่านมอบหมายขอบเขต อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน” และคำถามรายชื่อ “ท่านใช้ความสามารถที่หลากหลายของเพื่อนร่วมงานประกอบเป็นทีมงาน เพื่อปฏิบัติการกิจโดยไม่ยึดตามสายงานเพียงอย่างเดียว” เนื่องจากลักษณะการทำงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อม จะต้องใช้ความเชี่ยวชาญ และชำนาญในงานเฉพาะด้านในแต่ละตำแหน่งการมอบหมายงาน และอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน รวมถึงพนักงานเข้าใจและยอมรับความสามารถของผู้อื่น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ จึงสะท้อนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภากร ทศน์ศรี (2555) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ การทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ บทบาทของทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการช่วยเหลือ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ

2.3 ปัจจัย การสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.016 ซึ่งมีทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สะท้อนจากคำถามรายชื่อ “ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานสะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป” และคำถามรายชื่อ

“ท่านมีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาพิจารณาประกอบในการกำหนดภาระงาน” เนื่องจากพนักงานได้รับทราบผลการประเมิน และการมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ในการทำงานของตน ซึ่งสามารถสะท้อนกลับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อประสิทธิผลของงานได้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานเพื่อร่วมหาแนวทาง ข้อเสนอแนะ และชี้แนวทางแก้ไขปัญหาของงานได้อย่างตรงประเด็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งแบ่งกลุ่มประเภทของอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมบริการอื่นๆ มีการทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด โดยการทำงานเป็นทีม ด้าน การสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับต่ำ และการทำงานเป็นทีม ด้าน การสื่อสารมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า

3.1 ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.231 ซึ่งมีทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สะท้อนจากคำถามรายข้อ “บริษัทแห่งนี้มีความหมายกับท่านมาก โดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน” และ “ท่านพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน” และคำถามรายข้อ “ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทแห่งนี้ เพราะมีความผูกพันต่อคนในบริษัทแห่งนี้” เนื่องจากธุรกิจเกี่ยวกับที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม เป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันในตลาดแรงงานค่อนข้างสูง ทั้งเป็นงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการทำงานในแต่ละบริษัท พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบจึงมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานค่อนข้างน้อย สะท้อนการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การสำนึกในหน้าที่ การแสดงพฤติกรรมความเกรงใจ สุภาพอ่อนน้อม การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา เป็นต้น ซึ่งหากองค์กรใดที่มีพนักงานเหล่านี้มากๆ จะทำให้องค์กรไปสู่ความยั่งยืนได้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

3.2 ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ที่ 0.209 ซึ่งมีทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สะท้อนจากคำถามรายข้อ “ท่านมีความเต็มใจ

ที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน” และ “ท่านรู้สึกว่ปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่าน” และคำถามรายชื่อ “ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวัน เปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน” เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานได้อย่างสบายใจ และเกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งการทำงานพนักงาน อุทิศเวลาส่วนตัว เพื่อใช้ในการทำงานที่บริษัท เพื่อให้ได้ผลงานทันตามเวลาที่กำหนด อันเนื่องจากการะงานที่ตนได้รับ สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของส โมสร ศรีพันธุ์บุต (2557) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลหนึ่งมีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรหรือการมีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก็จะทำให้บุคคลอุทิศตนให้กับองค์กร ทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรยังอิทธิพลความรู้สึกทางจิตใจทำให้เกิดการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจรวมทั้งความจงรักภักดีแก่องค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในสังคมน้อยที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร หรือสนับสนุนการทำประโยชน์เพื่อสังคมเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Team Building) โครงการจิตอาสาต่างๆ เพื่อช่วยเหลือสังคม ให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า องค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรและต่อสังคม

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของทีมควรได้รับการยอมรับมากขึ้น และทราบแนวทางการทำงานของทีม ผู้บริหารจึงควรกำหนดบทบาท หน้าที่ ในการทำงานที่ชัดเจน ทั้งในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นและระดับปฏิบัติการ เพราะการมอบอำนาจในการทำงานที่ไม่ชัดเจน ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานในบทบาทของทีม เช่น การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง หรือกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่ชัดเจน มีระบบการประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Performance) และสามารถสะท้อนการทำงานได้อย่างยุติธรรมและทั่วถึง ในการเพิ่มค่าตอบแทนให้ตรงตามศักยภาพของพนักงานและลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรประจำปี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้

สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุด หรือจัดสรรสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในแต่ละ Generation เป็นการเพิ่ม Engagement อีกระดับหนึ่ง

4. ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การคำนึงถึงผู้อื่น ผู้บริหารควรมีการจัดการประเมินผลความพึงพอใจของพนักงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อเป็นการสะท้อนการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานแต่ละหน่วยงานภายในองค์กร ที่มีต่อกัน ในการประสานงานต่างๆ ทั้งนี้ผู้บริหารในระดับต้นสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจดังกล่าว มากำหนดทิศทาง ในการสร้างเสริมปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน หรือวางแผนงาน เพื่อให้งานเอื้อประโยชน์และเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานของพนักงานมากขึ้น รวมถึงการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการทำความดี เพื่อมอบรางวัลให้แก่ผู้ที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาคธุรกิจอื่นๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดแนวทางในการสร้างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร และนำผลที่ได้ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานต่อไป