ปัจจัยทางชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

เพชรรัตน์ แก้วสุทธา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2560

ปัจจัยทางชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

เพชรรัตน์ แก้วสุทธา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

เพชรรัตน์ แก้วสุทธา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2560

เพชรรัตน์ แก้วสุทธา. (2560). *ปัจจัยทางชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร.*สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนา

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยที่ทำงานในบริษัทเอกชนข้ามชาติ เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การตามตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพโสด อายุ 30-39 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้สูงกว่า 50,000 บาท มีอายุงาน 4-9 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของในระดับบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 พบว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.98 รองลงมา คือ พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางชีวสังคมด้านสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม ไม่พบความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

BIOSOCIAL FACTORS AND THE ORGANIZATIONAL GOOD CITIZENSHIP BEHAVIORS OF REGULAR THAI EMPLOYEES IN MULTINATIONAL PRIVATE COMPANIES, BANGKOK

AN ABSTRACT

BY

PETCHARAT KEAWSUTTHA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
December 2017

Petcharat Keawsuttha. (2017). *Biosocial Factors and the Organizational Good Citizenship Behavior of Regular Thai Employees in Multinational Private Companies, Bangkok*. Master's project, M.B.A (Management) Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assist. Prof. Dr.Piyada Sombatwattana.

The objectives of this study were to study and compare the organizational citizenship behaviors of employees who work in the private companies in Bangkok metropolitan area, according to variables gender, status, age, education and salary. The samples were 400 full-time Thai employees who worked in multinational companies. The study uses quantitative research methods by using questionnaire in order to collect information. The statistical methods used in the data analysis were percentage, standard deviation, frequency, a T-test and a One way ANOVA to analyze the data. The results of the study are as follows:

The majority of participants were male, single, the aged between thirty to thirty nine years, bachelor's degree or equivalent, with a salary of more than fifty thousand and four to nine years of working period.

The group of selected participants presented good organizational citizenship behavior frequently with a mean of 3.83. Additionally, the study is found that the conscientiousness behavioral revealed the highest mean of 3.98, following by courtesy and altruism at the mean of 3.86 and 3.73, respectively.

Regarding to hypothesis testing, the study found that respondents with different bio-social factors including, marital status, age, educational level, salary and working period represented distinct good organizational citizenship behaviors involving altruism, conscientiousness, civic virtue, sportsmanship and courtesy at a significant statistical level of 0.05. However, gender was not an issue regarding good organizational citizenship behavior.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา ความอนุเคราะห์ตลอดจนความช่วยเหลืออย่างยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่การทำวิจัยในครั้งนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการวิจัยจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์เรียบร้อย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ และ อาจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ ตรวจแบบสอบถามและให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง นับเป็นประโยชน์ต่อการทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่สั่งสอนวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษาและการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว และ เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ และการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุน ทั้งยังชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า นำมาซึ่งกำลังใจที่ดีในการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตตลอดมาจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้

เพชรรัตน์ แก้วสุทธา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
	ความสำคัญของการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	นิยามปฏิบัติการ	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
	สมมติฐานในการวิจัย	8
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	9
	ปัจจัยทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ.....	9
	ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ.....	14
	สถานการณ์และความสำคัญของบริษัทข้ามชาติ.....	23
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	31
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	31
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	37
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	40
	สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	**สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	83
	สังเขปการวิจัย	83
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
	อภิปรายผลการวิจัย	91
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย	95
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	96
บรรณานุกรม		97
ภาคผนวก		101
ภาคผนวก ก		102
ภาคผนวก ข		106
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์		109

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	บทบาทของบริษัทต่างชาติในอุตสาหกรรมไทย	26
2	คุณภาพเครื่องมือจำแนกรายด้าน	36
3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยชีวสังคมที่มีการปรับกลุ่มใหม่	43
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร	43
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น	45
7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	46
8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ.....	47
9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	48
10	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามเพศ	50

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามเพศ	51
12	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพสมรส	53
13	แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	54
14	แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามอายุ	56
15	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกัน	57
16	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการอดทนอดกลั้น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกัน	58
17	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการให้ ความร่วมมือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกัน	59
18	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา	60
19	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การโดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	61

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน..	62
21	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	63
22	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการอดทนอดกลั้น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	64
23	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	65
24	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	66
25	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีใน องค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การ ให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	67
26	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ โดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	68
27	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่าง กัน	70
28	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน	71
29	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการอดทนอดกลั้น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน	73
30	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน	74
31	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน	75
32	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีใน องค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การ ให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามอายุงาน	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ โดยรวม ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน	78
34	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน	79
35	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน	80
36	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการให้ความอดทนอดกลั้น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน	80
37	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน	81
38	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้าน การสำนึกในหน้าที่ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน	81

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 8

2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ 20

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ในการดำเนินการขององค์การทุกแห่งนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ กลยุทธ์สำคัญประการหนึ่งที่องค์การควรนำมาใช้คือ การปรับหรือการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานสามารถรองรับกระบวนการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการดำเนินงานขององค์การในยุคปัจจุบัน หากองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันและพร้อมอุทิศแรงกายแรงใจให้กับองค์การ องค์การจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นได้ส่งผลให้องค์การเกิดความมั่นใจในความสามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงและผลักดันให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการล้วนเป็นพฤติกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น เรียกว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ” (Organizational Citizenship Behavior: OCB) (Robbins. 2000) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์การที่จะมุ่งเน้นประสิทธิภาพเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ Organ (1991) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีว่าการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้เป็นสิ่งที่องค์การไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติด้วยตัวเอง ไม่ได้มีแรงจูงใจจากการให้รางวัลแต่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ Organ (1991) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็น 5 องค์ประกอบคือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่

ยุคปัจจุบันมีองค์การที่ดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ และประสบความสำเร็จในตลาดโลกเป็นอย่างมาก ทั้งด้านการบริหาร การตลาดและเทคโนโลยี ในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศนั้นบริษัทจากประเทศที่เป็นผู้ลงทุนไม่อาจลงทุนโดยใช้บุคลากรจากประเทศผู้ลงทุนทั้งหมดเนื่องจากเหตุผลที่ต้นทุนสูง และ ความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศที่ลงทุนไม่เท่ากับบุคลากรในประเทศ

เจ้าบ้านที่ลงทุนดังนั้น บริษัทจากประเทศที่ลงทุนหรือเรียกว่าบริษัทข้ามชาติ จะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเทศที่ลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการคัดเลือกบุคลากร การพิจารณาค่าตอบแทน รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ ซึ่งหากผู้บริหารของบริษัทข้ามชาติไม่สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งที่มาจากบริษัทประเทศที่ลงทุนและบุคคลากรจากประเทศท้องถิ่นที่เข้ามาลงทุน การดำเนินธุรกิจข้ามชาตินั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่ยั่งยืน ผู้บริหารจะพบกับสถานการณ์ที่ไม่เข้าใจระหว่างองค์การและบุคคลได้ง่าย ดังนั้น ผู้บริหารองค์การควรจะเข้าใจบุคลากรท้องถิ่นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับบริษัทข้ามชาติ

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์การจึงควรพิจารณาปัจจัยต่างๆที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อธำรงไว้ซึ่งพนักงานเหล่านั้นให้อยู่ในองค์การให้นานที่สุด ซึ่งจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ ทั้งนี้ ปัจจัยทางชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในบริษัทข้ามชาติของพนักงานประจำคนไทยยังไม่มีการศึกษามากนักในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในบริษัทข้ามชาติของพนักงานประจำคนไทย โดยเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการวางแผนของบริษัทเอกชนข้ามชาติในประเทศไทย ในการพัฒนาองค์การในส่วนการจัดการระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนข้ามชาติในประเทศไทยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวิจัยระยะยาวในลักษณะการวิจัยเชิงเปรียบเทียบหรือการวิจัยต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรชีวสังคม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยทางชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานประจำคนไทย ที่เหมาะสมตามลักษณะที่แตกต่างกันทางชีวสังคมของพนักงานในองค์การ และเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การบริษัทข้ามชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยนี้ ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยที่เป็นพนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำคนไทยที่ทำงานในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ ที่มีกลุ่มเป้าหมายที่ใหญ่และมีความหลากหลาย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำคนไทยที่ทำงานในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ของกัลยา วาณิชย์บัญชา (2548: 28) ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณอย่างน้อย 385 คน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน ประกอบด้วย

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 สุ่มเลือกเขต ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากสุ่มเลือกเขตจาก 4 เขตใน 50 เขตของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการสุ่มได้ 4 เขต คือ สีลม สาทร ปทุมวัน และพญาไท

ขั้นที่ 2 สุ่มเลือกบริษัทในเขต ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเงื่อนไขคือ บริษัทที่สุ่มจะต้องมีการจดทะเบียนการลงทุนการค้าจากบริษัทข้ามชาติ

ขั้นที่ 3 สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทที่ได้การสุ่มขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่
   1.1 ปัจจัยทางชีวสังคม
      1.1.1 เพศ แบ่งเป็น
         1) ชาย
         2) หญิง
      1.1.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น
         1) โสด
         2) คู่
         3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.3 อายุ แบ่งเป็น

1) 20 – 29 ปี
2) 30 – 39 ปี
3) 40 – 50 ปี
4) มากกว่า 50 ปี

1.1.4 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3) ปริญญาโท

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบ่งเป็น

1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2) 15,001 – 20,000 บาท
3) 20,001 – 30,000 บาท
4) 30,001 – 40,000 บาท
5) 40,001 – 50,000 บาท
6) สูงกว่า 50,000 บาท

1.1.6 อายุงาน แบ่งเป็น

1) อายุงานต่ำกว่า 3 ปี
2) อายุงานระหว่าง 3 - 5 ปี
3) อายุงานระหว่าง 5 -7 ปี
4) อายุงานระหว่าง 7 – 9 ปี
5) อายุงาน 9 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำ บริษัทเอกชนข้ามชาติ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่

2.1.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
2.1.2 พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น
2.1.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
2.1.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
2.1.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยทางชีวสังคม หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ประกอบด้วย

1.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติ แบ่งเป็น

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 สถานภาพสมรส หมายถึง ฐานะทางสังคมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตร่วมกันแบบสามีภรรยา แบ่งเป็น

1.2.1 โสด หมายถึง พนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติ ที่ไม่เคยมีสามีหรือภรรยา

1.2.2 คู่ หมายถึง พนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติ ที่ยังมีสามีหรือภรรยาอยู่ด้วยกันในปัจจุบัน

1.2.3 หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ หมายถึง พนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติที่เคยมีสามีหรือภรรยาอยู่ด้วยกันในอดีตแต่ปัจจุบันไม่ได้อยู่ด้วยกันแล้ว

1.3 อายุ หมายถึง จำนวนอายุเต็มบริบูรณ์ของพนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติ แบ่งเป็น

1.3.1 20 – 29 ปี

1.3.2 30 – 39 ปี

1.3.3 40 – 50 ปี

1.3.4 มากกว่า 50 ปี

1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติ แบ่งเป็น

1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.4.3 ปริญญาโท

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้ที่พนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติ ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน แบ่งเป็น

1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.5.2 15,001 – 20,000 บาท

1.5.3 20,001 – 30,000 บาท

1.5.4 30,001 – 40,000 บาท

1.5.5 40,001 – 50,000 บาท

1.5.6 สูงกว่า 50,000 บาท

1.6 อายุงาน หมายถึง จำนวนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น

1.6.1 อายุงานต่ำกว่า 3 ปี

1.6.2 อายุงานระหว่าง 3 - 5 ปี

1.6.3 อายุงานระหว่าง 5 -7 ปี

1.6.4 อายุงานระหว่าง 7 – 9 ปี

1.6.5 อายุงาน 9 ปีขึ้นไป

2. พนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติ หมายถึง พนักงานประจำคนไทยที่ทำงานในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร

3. บริษัทข้ามชาติ หมายถึง บรรษัทธุรกิจเอกชนในประเทศไทยซึ่งมีอำนาจการบริหารการจัดการ การลงทุน และการกำหนดนโยบายสูงสุดอยู่ในประเทศแม่และมีการดำเนินกิจการขับเคลื่อนตัวเอง และสาขาที่ครอบคลุมอยู่ในไทยที่เป็นเครือข่าย

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ หมายถึง การกระทำที่พนักงานไตร่ตรองและตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจ แม้จะอยู่นอกเหนือหน้าที่ของงานโดยที่ไม่ได้หวังผลตอบแทนอย่างเป็นทางการ แม้ไม่ปฏิบัติก็ไม่ได้รับโทษจากองค์การแต่อย่างใดและเป็นการกระทำที่เอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ประกอบด้วย

4.1 ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การกระทำด้วยความเต็มใจ สมัครใจ โดยไม่ต้องร้องขอ ในการให้คำแนะนำ ใส่ใจ ช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานทุกครั้งที่มีโอกาสมุ่งหมายเพื่อทำให้องค์การลดปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งตัวบุคคลและองค์การ

4.2 การสำนึกถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง ท่าทางหรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพนอบน้อมกับบุคคลอื่น และคำนึงถึงผู้อื่น ปฏิบัติอย่างป้องกันการเกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น รวมถึงการไม่ทำตัวให้เป็นภาระแก่ผู้อื่น

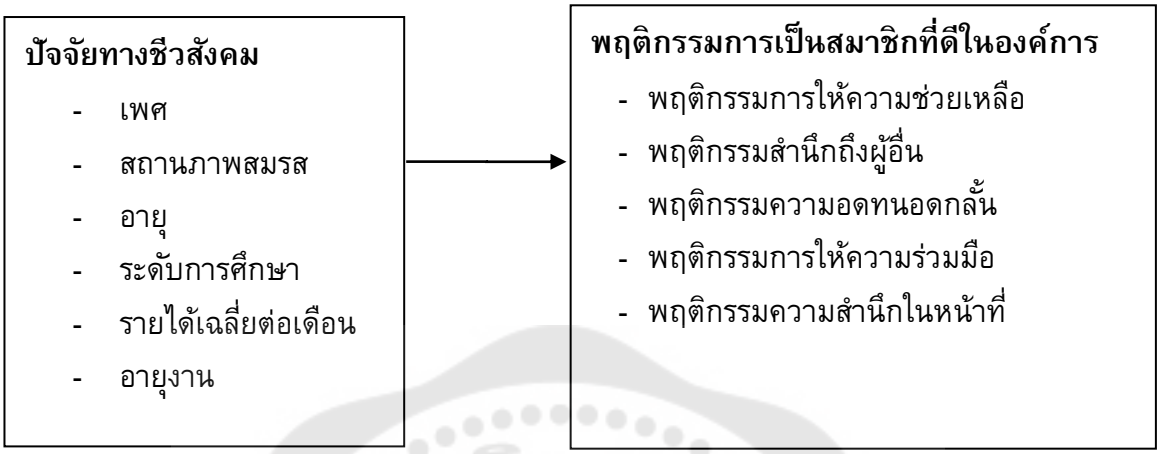
4.3 การมีความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย โดยไม่บ่น รวมถึงความยินดี ยอมรับต่อความเครียดต่างๆ และพร้อมปรับปรุงแก้ไข

4.4 ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การปฏิบัติที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ภายในองค์การ อย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับนโยบายการทำงานเป็นอย่างดี เก็บรักษาความลับ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมและรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์การอย่างเต็มใจ และยอมรับกับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

4.5 การสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับกฎระเบียบ หน้าที่ภายในองค์การ โดยการเอาใจใส่และตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์การ ไม่ใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงานภายในองค์การนั้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติเพศชาย
2. พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีสถานภาพสมรสคู่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีสถานภาพสมรสโสดและสถานภาพสมรสหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
3. พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุมาก
4. พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีระดับการศึกษาสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีระดับการศึกษาต่ำ
5. พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีรายได้มากมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีรายได้น้อย
6. พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุงานน้อย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1.ปัจจัยทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

3. สถานการณ์และความสำคัญของบริษัทเอกชนข้ามชาติ

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ปัจจัยทางชีวสังคมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

พฤติกรรมของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน ทั้งนี้สาเหตุหนึ่งเกิดจากความแตกต่างของปัจจัยทางชีวสังคม โดยปัจจัยทางชีวสังคม หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคล หรือ คุณลักษณะแวดล้อมทางสังคมของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมต่างๆ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนส่งเสริมในการเกิดพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ขนบธรรมเนียมประเพณี สถานที่อยู่อาศัยและครอบครัว แบบแผนการดำเนินชีวิต เป็นต้น (กรรณิการ์ พัฒนผดุงวิทยา. 2542:29) ทั้งนี้ การที่ปัจจัยทางชีวสังคมมีความเกี่ยวข้อง นั้นเนื่องจากปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวเป็นลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีความเป็นอยู่ ความรู้สึกนึกคิด การปรับตัวและความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน โดยในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ตัวแปรทางชีวสังคม เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) วุฒิทางการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการทำงาน 4) รายได้ด้านลักษณะงาน 5) สถานภาพสมรส โดยสามารถรวมรวมแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าว ได้ดังต่อไปนี้

1.1 เพศ กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

เพศ หรือ ความแตกต่างทางเพศ เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันได้ เพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมต่างๆ นอกจากจะทำให้เกิดความแตกต่างทางสรีระของบุคคลแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดบทบาทและบุคลิกภาพในครอบครัว ชุมชน และสังคม (กรรณิการ์ พัฒนผดุงวิทยา. 2542:29) นอกจากนี้ เพศหญิงจะมีความรู้สึกว่ามีความสามารถทางด้านร่างกายต่ำกว่าเพศชาย มีการปรับตัวได้ยากกว่า รวมทั้งเพศหญิงจะมีระดับการพึ่งพาผู้อื่นและมีข้อจำกัดในการทำกิจวัตรประจำวันมากกว่าเพศชาย (ภัทรพร ไพเราะ. 2539: 26-27) ทั้งนี้พบว่า คุณสมบัติบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันส่งผลทำให้ลักษณะทางการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะต้องการรับและส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มี

แนวโน้มที่จะต้องการรับและส่งข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับส่งข่าวสารนั้นด้วย (พรทิพย์ วรกิจโภคาทร. 2529) นอกจากนี้ เพศหญิงและเพศชาย มีความแตกต่างกันอย่างมากในด้านความคิด ค่านิยม และทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทของคนสองเพศไว้แตกต่างกัน และจากการศึกษาทั่วไปในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับงานในเรื่องความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย แต่จะไม่มีความแตกต่างในด้านผลงาน และความพึงพอใจในงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538:41)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ มีอยู่หลายการศึกษา เช่น งานวิจัยของฐปนรรฆ์ แสงศิลา (2551) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลอุดรธานี พบว่า สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิน ชินะโชติ (2558) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก เพศชายและเพศหญิงมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสำนึกต่อหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกัน

1.2 สถานภาพสมรส กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยเฉพาะด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติตนตามพัฒนาการของช่วงชีวิต แรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่ชีวิตนั้นเป็นเสมือนเครื่องกั้นความเครียด หรือมีผลในการช่วยขจัดความเครียดช่วยให้มีสุขภาพจิตดีขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538:41)

มีงานวิชาการหลายชิ้น ที่พบความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพสมรสกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ เช่น งานวิจัยของนิติ ยอดดำเนิน (2552) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีสถานภาพโสด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล อุปนันไชย (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิคภาพแบบห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจาก

เรื่องความพึงพอใจในงานที่อาจมีสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

1.3 อายุ กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม ทั้งนี้ อายุเป็นปัจจัยทางชีวสังคมปัจจัยหนึ่งที่บอกถึงความแตกต่างทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และความรู้สึกนึกคิด โดยเป็นตัวบ่งชี้วุฒิภาวะหรือความสามารถในการดูแลจัดการสิ่งแวดล้อม ภาวะจิตใจ และการรับรู้ คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักมีความคิดอนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากการผ่านประสบการณ์ชีวิตแตกต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538: 41)

มีงานวิชาการหลายชิ้น ที่พบความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ เช่น งานวิจัยของศศิวิมล อุปนันไชย (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิคภาพแบบห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความสำนึกถึงผู้อื่น และ ด้านความอดทนอดกลั้นที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรีวรรณ ศักดิ์เชิดสุข (2549) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น และ ด้านการให้ความร่วมมือมากที่สุด

1.4 ระดับการศึกษา กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการมีทัศนคติที่ดีต่อการดูแลสุขภาพ โดยทั่วไปบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสามารถแสวงหาข้อมูลนำมาคิดพิจารณาตัดสินการกระทำได้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย และจะมีทักษะในการแสวงหาข้อมูล การซักถามปัญหาต่างๆ ที่สงสัยตลอดจนรู้จักใช้แหล่งประโยชน์ได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยระดับการศึกษา ทั้งนี้ การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบในการเป็นผู้รับสารได้ดี เพราะเป็นผู้มีความรู้กว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี ทำให้บุคคลมีความเจริญงอกงามในสติปัญญา และเข้าใจประโยชน์ของการเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ คนที่มีการศึกษาสูงจะไม่เชื่ออะไรง่าย ๆถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ทำให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมการสื่อสารที่แตกต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538: 41)

มีงานวิชาการหลายชิ้น ที่พบความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษา กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิรา พิกุลทอง (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) โดยรวม และรายด้านพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และสอดคล้องกับ งานวิจัยของภาวิน ชินะโชติ (2558) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ด้านความอดทนอดกลั้น กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ด้านการให้ความร่วมมือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

ฐานะทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในหลายๆลักษณะ โดยรายได้เป็นปัจจัยในการสร้างโอกาสเพื่อการแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ให้ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆที่ต้องการ รวมทั้งจัดหาสิ่งของเครื่องใช้นานาชนิดเพื่ออำนวยความสะดวกของตนเอง แม้ว่ารายได้ของบุคคลจะไม่ใช่สิ่งเดียวที่จำเป็นที่สุดในชีวิต แต่รายได้ก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในด้านการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน บุคคลที่มีคุณภาพในการดำรงชีวิต ส่วนใหญ่เป็นผลเนื่องมาจากการมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีพอที่จะส่งเสริมให้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตต่ำส่วนใหญ่มักมีผลเนื่องจากการมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ทำให้แรงเสริมในการทำงานในองค์กรจะมีน้อยกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่า (นิรนาท วิทยโชคกิติคุณ. 2534:29)

มีงานวิชาการหลายชิ้น ที่พบความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยพบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิรา พิกุลทอง (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) โดยรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่

แตกต่างกันและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บอล(Justin Ashby Ball.2003) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน โดยที่กลุ่มผู้มีรายได้สูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่ระดับสูงกว่ากลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่

1.6 อายุงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

อายุงาน หมายถึงจำนวนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งระยะเวลางานที่มากขึ้นจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตได้สูง เพราะโอกาสในการเปลี่ยนแปลงมีน้อยลง ประกอบกับช่วงระยะเวลาที่ทำงานนานขึ้น จะมีผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆเพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่า ผลงานของพนักงานที่มีอายุงานมากย่อมจะลดน้อยลงในขณะที่อายุงานเพิ่มมากขึ้น (วันชัย ศกุนตนาค. 2555: 33)

มีงานวิชาการหลายชิ้น ที่พบความเกี่ยวข้องระหว่างอายุงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยพบว่าอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิน ชินะโชติ (2558) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน โดยที่ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่สูงกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยทางชีวสังคมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนส่งเสริมในการเกิดพฤติกรรมต่างๆ โดยเนื่องจากปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวเป็นลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีความเป็นอยู่ ความรู้สึกนึกคิด การปรับตัวและความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้การแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ด้วย คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ นั้นเป็นตัวแปรหลักในการวิจัย ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมเชิงบวกของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการเสียสละอาสาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความยินดีและเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน มีนักวิชาการและองค์การสนใจและให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมนี้ เนื่องจากเห็นว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ซึ่งการทำความเข้าใจในความหมายและวิธีการวัดตัวแปรดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความน่าเชื่อถือและความสำเร็จของการวิจัย ดังนั้น ในส่วนแรกของการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความหมาย และแนวทางการจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐาน ที่จะให้คำนิยามตัวแปรในการวิจัยนี้ให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการในปัจจุบัน ซึ่งการจะเข้าใจในความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การได้นั้น ควรมีความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับความหมายของพฤติกรรมทั่วไป ความหมายขององค์การ และความหมายของพฤติกรรมองค์การ และเชื่อมโยงมาสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

2.1.1 พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของสิ่งมีชีวิตในลักษณะต่างๆ ตามสภาพการณ์ สภาวะแวดล้อม และสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้า (ธนวรรธน์ อิ่มสมบูรณ์. 2532: 9) ให้ความหมายของ พฤติกรรม ว่าหมายถึงปฏิกิริยาต่างๆ ที่บุคคลนั้นแสดงออกมาทั้งภายในและภายนอกร่างกายตัวบุคคล สามารถแบ่งพฤติกรรมออกเป็น องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านพุทธิปัญญา (Cognitive domain) พฤติกรรมด้านเจตคติ (Affective domain) และพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor domain) ส่วน ทแวดเดิล (Twaddle. 1981: 11) ให้ความหมายของพฤติกรรม ว่าเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต พฤติกรรมของมนุษย์หมายถึงปฏิกิริยาต่างๆ ที่บุคคลแสดงออกทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล มีทั้งที่สังเกตได้และสังเกตไม่ได้ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพสังคมวัฒนธรรม โดยได้รับอิทธิพลจากความคาดหวังของบุคคลในครอบครัวหรือสถานการณ์ในขณะนั้น และประสบการณ์ในอดีต

2.1.2 องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้าง ที่กำหนด เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือ องค์รวมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน และมุ่งจะทำกิจกรรมบางอย่างให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ภายใต้โครงสร้างของความสัมพันธ์ที่มีกฎเกณฑ์และขอบเขตที่แน่นอน (สมยศ นาวีการ. 2543) หรือหมายถึง หน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใด อย่างหนึ่ง (Weber, Max. 1966)

2.1.3 พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) หมายถึง การศึกษาเรื่องส่วนบุคคลและกลุ่มชนิดต่าง ๆ ในองค์การ ในการเรียนรู้เรื่องบุคคลและกลุ่มจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในการทำงานและช่วยเพิ่มศักยภาพในการบริหารให้กลายเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างเหมาะสม (ประยงค์ มีใจซื่อ. 2541) หรือ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบุคคล (Individual) กลุ่ม (Group) และโครงสร้าง (Structure) ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การให้ดียิ่งขึ้น (Robbin. 2005) นอกจากนี้ ยังเป็นการศึกษาและการประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่บุคคลและกลุ่มใช้ปฏิบัติภายในองค์การโดยการศึกษาพฤติกรรมองค์การจะประกอบด้วยการวิเคราะห์พฤติกรรมใน 3 ระดับคือระดับบุคคล (Individual level) ระดับกลุ่ม (Group level) และระดับองค์การ (Organization system level) (Newstrom; & Davis. 1997)

2.1.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากความหมายของ พฤติกรรม องค์การ และพฤติกรรมองค์การที่กล่าวมาข้างต้น เป็นรากฐานของการให้ความความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไว้ในหลายความหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปความหมายพอสังเขป ได้ดังนี้

ออร์แกน (Organ. 1991) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีว่าการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้เป็นสิ่งที่องค์การไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติด้วยตัวเอง ไม่ได้มีแรงจูงใจจากการให้รางวัลแต่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แคทซ์ และคาฮ์น (Katz; & Kahn. 1978 อ้างอิงจาก Organ; & Bateman. 1991) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานของรัฐบาล ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกตและระบุไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์การเนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้แล้วระบบต่าง ๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

แวกเนอร์ และรัช (Wagner; & Rush. 2000) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบของการให้รางวัลหรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์การ

ออร์แกน โพดซาคอฟ และแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff; & MacKenzie. 2005) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวของบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากองค์การที่กำหนดไว้เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลองค์การ

ยอร์จและโจนท์ (George and Jones.1999) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดแต่ช่วยให้องค์การอยู่รอดและประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วย การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานช่วยปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ให้คำแนะนำในการพัฒนาทักษะและความสามารถแก่เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตในกลุ่มผู้ร่วมงานในองค์การ

รอบบินส์ (Robbins. 2005) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ที่เป็นทางการของพนักงานที่องค์การกำหนด แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้หน้าที่ขององค์การมีประสิทธิผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานที่ทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตร และพนักงานมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น การที่พนักงานปฏิบัติงานที่ นอกเหนือบทบาทจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานก็เต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ

วัชรีย์ อยู่เจริญ (2546:1) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้ถูกกำหนดเอาไว้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ

สำหรับในการวิจัยในครั้งนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จะหมายถึงพฤติกรรมหรือลักษณะการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทกำลังความสามารถและความพยายาม โดยมิได้คำนึงเพียงการพิจารณาว่าสิ่งนั้นเป็นหน้าที่ตนหรือไม่ แต่กลับยินดีช่วยเหลืองานที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์แก่องค์การหรือหน่วยงานของตนอย่างเต็มใจ โดยไม่เกี่ยวข้องกับการให้ผลตอบแทนที่เป็นระบบ หรือการให้รางวัลที่เป็นทางการหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากกระทำไปด้วยจิตใจที่ปรารถนาจะเห็นองค์การของตนประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรือง

2.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งในเรื่องความสำคัญดังกล่าวได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ ซึ่งในการทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอรวบรวมความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ได้เคยมีการระบุไว้ในอดีต พอสังเขป ดังต่อไปนี้

มัวร์แมน (Moorman. 1991) ได้ให้ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ว่า เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์การที่จะมุ่งเน้นประสิทธิภาพเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ วรท วิลาวรรณ ที่ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะเปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์การ ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ สามารถทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอาจช่วยเพิ่มผลสำเร็จขององค์การได้ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็น “สิ่งหล่อลื่น” กลไกทางสังคม (Social Machinery) ขององค์การที่ช่วยลดความฝืดและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ทั้งนี้การที่พนักงานในองค์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะสามารถช่วยเพิ่มความสำเร็จให้กับองค์การได้ คือ ลดความจำเป็นในการต้องดูแลรักษาทรัพยากรที่หายาก ซึ่งมีผลต่อการซ่อมบำรุงรักษา และยังเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรโดยการเกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและระบบจัดการ รวมไปถึงช่วยให้เกิดแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการประสานกิจกรรมระหว่างสมาชิกในทีมงานและข้ามกลุ่มงาน เพื่อความสามารถขององค์การที่จะดึงดูดรักษาพนักงานที่ดีที่สุด โดยการทำให้องค์การเป็นสถานที่ทำงานที่น่าทำงานด้วยมากขึ้น (วรท วิลาวรรณ. 2546; อ้างอิงจาก Smith. 1983)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีส่วนช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การในส่วนการจัดการระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Schnake and Dumler. 1997) ได้สรุปว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีแนวโน้มที่จะได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานได้ดีกว่า ซึ่งพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่มาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การและจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่าง ๆ ที่มาจากพฤติกรรมเชิงบวกที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้เป็นผู้ที่พัฒนาตนให้เกิดศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่และช่วยสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์การได้อย่างดี (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. 2547)

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสำคัญอย่างมากในการต่อประสิทธิภาพขององค์การ เสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ และสามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อเพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ

2.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากความหมายและความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพื่อจำแนกพฤติกรรมดังกล่าวให้เป็นตัวแปรพฤติกรรมย่อย โดยมีนักวิชาการได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกได้เป็นองค์ประกอบด้านต่างๆ หลายแนวคิด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดของกรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron. 1997) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็นพฤติกรรมย่อย 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) 3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) 4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่คับข้องใจ และ 5) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

สำหรับแนวคิดของมอริสัน (Morrison. 1995) นั้นได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็นพฤติกรรมย่อย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า 2) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและลูกค้า 3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า และ 4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

ส่วนแนวคิดของพอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach. 2000) นั้นแตกต่างออกไป โดยได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็นพฤติกรรมย่อย 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง (Altruism) 2) การเป็นผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) 4) การเป็นผู้มีสำนึกในหน้าที่ (Consciousness) 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) 6) การเป็นพลเมืองดีขององค์การ (Civic Virtue) และ 7) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) ซึ่งแนวคิดของพอดซาคอฟและคณะดังกล่าวนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดของออร์แกนที่เป็นที่ได้รับการยอมรับมาตั้งแต่ครั้งในอดีต

ทั้งนี้ ออร์แกน (Organ. 1991) มีแนวคิดเกี่ยวกับการจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 ด้านประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลในองค์การ ทันทีเมื่อบุคคลในองค์การเกิดมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การแสดงให้พนักงานทราบถึงการใช้เครื่องมือต่าง ๆ หรือ การแสดงให้พนักงานทราบถึงการทำงาน

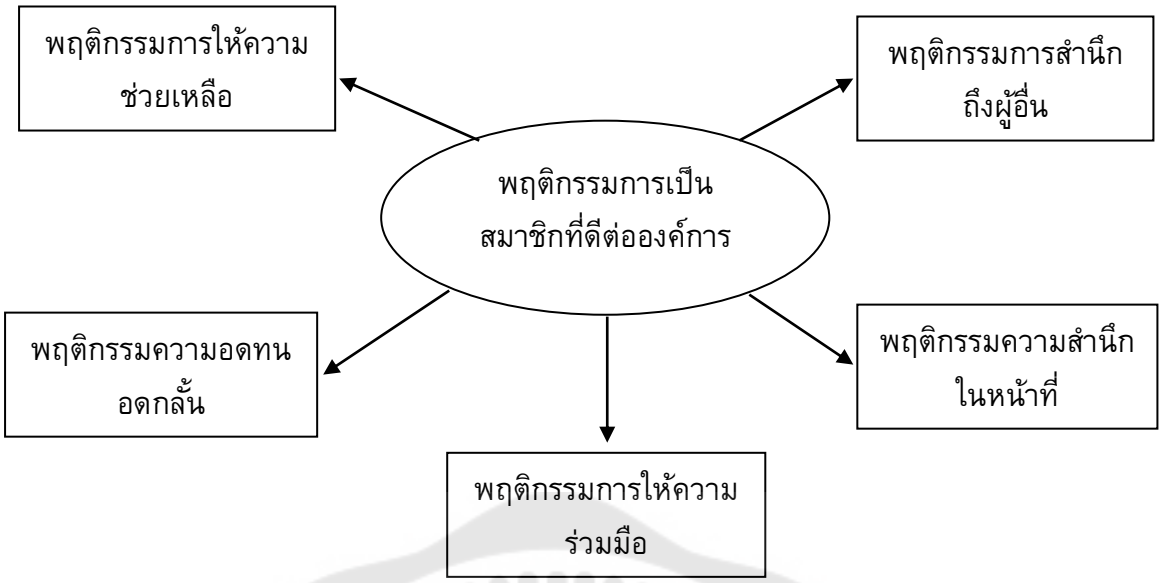
2. พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง ท่าทางหรือกิริยา ท่าทางที่แสดงถึงความเคารพนอบน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งในการทำงานในองค์การนั้นอาจต้องมีการติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกันอาศัยซึ่งกันและกัน สิ่งที่บุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจอาจจะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ๆ ดังนั้นการสุภาพอ่อนน้อมจึงเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติกับบุคคลในองค์การ

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทน ความอดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นความไม่พึงพอใจ ความไม่สะดวกสบายในการทำงาน หรือความเครียดในการทำงาน บางครั้งเราสามารถแสดงถึงความไม่พึงพอใจความข้องใจที่เกิดขึ้นจากการทำงาน แต่การแสดงถึงความไม่พึงพอใจอาจทำให้ฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การต้องแบกภาระมากเกินไป ดังนั้น พนักงานเหล่านั้นควรที่จะรู้จักการรอคอยในการทำงานอย่างผู้ที่มีน้ำใจเป็นกีฬา

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทางานมีความร่วมมือในกระบวนต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับ การประชุม เก็บความลับขององค์การ การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมและรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์การ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ภายในองค์การ โดยเอาใจใส่และมีความเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบขององค์การ คานึงถึงทรัพย์สินขององค์การ ไม่ใช้เวลางานไปปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน พนักงานเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งองค์การก็เหมือนทีมขนาดใหญ่ ที่พนักงานทุกคนต้องมีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นก็ควรปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

หลังจากที่ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เป็นแนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำให้สรุปได้ว่า นักวิจัยต่าง ๆ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวแตกต่างกันออกไป ซึ่งหลายนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้วิจัยนั้นมีพื้นฐานอยู่บนพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและประโยชน์ส่วนร่วม ตามแนวคิดของ Organ ทั้ง 5 รูปแบบเป็นประเด็นหลัก ๆ ในแนวคิดต่าง ๆ ดังนั้น ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกการแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวทางของออร์แกน (Organ. 1991) ข้างต้น ทั้งนี้ เนื่องจากเนื้อหามีความครอบคลุมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 5 พฤติกรรมย่อยดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

2.3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ การอำนวยความสะดวกให้บุคคล การช่วยเหลือและความร่วมมือกับบุคคลอื่นเฉพาะความหมายของการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และการช่วยเหลือลูกค้า นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงความมีมารยาท การกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ (Podsakoff. 1997) และ (Organ.1987) ก็ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือ ปฏิบัติการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆหรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโครงการที่ยาก สับเปลี่ยนวันหยุดเพื่อนร่วมงาน อาสาที่จะช่วยเหลืองาน รวมทั้งพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ต้องทำงานเกินกำลัง บอกถึงข้อผิดพลาด และการละเลย โดยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เมื่อสิ่งนั้นไม่ต้องการให้ทำต่อไป ยอร์จและบรีฟ (George; & Brief. 1992) และ ยอร์จและโจนท์ (George & Jones.1999) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Coworker) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือลูกค้า ความสมัครใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อและไม่บ่น (Borman; & Motowidlo. 1997) และเมื่อเขามีปัญหา บางทีเป็นการช่วยเหลือเพื่อน

ร่วมงานผู้ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ออร์แกนและโคนอฟสกี (Spector. 1996; อ้างอิงจาก Organ; & Konvsky.1989)

ในงานวิจัยในครั้งนี้ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การกระทำและการแสดงออกถึงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และ ลูกค้าอย่างเต็มใจ โดยไม่ได้ถูกร้องขอ ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานในส่วนงานใด ขั้นตอนการทำงาน มีการติดต่อเฉพาะบุคคลในองค์การหรือบุคคลนอกองค์การด้วย ซึ่งมุ่งหมายเพื่อทำให้องค์การลดปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งตัวบุคคลและองค์การ

2.3.2 พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น

พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาเนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น การเคารพสิทธิ์ของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน (Organ. 1987) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน การไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาเบาะแว้งขยายออกไป เมื่อมีการถกเถียงหรือยั่วยุจากบุคคลอื่น มอร์ริสัน (Koys. 2001; อ้างอิงจาก Morrison. 1995) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน การไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไป เมื่อมีการถกเถียงหรือยั่วยุจากบุคคลอื่น (Greenberg and Baron. 1997)

ในงานวิจัยในครั้งนี้ พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการคำนึงถึงตัวบุคคลในการทำงาน ความเคารพนอบน้อมกับบุคคลอื่น และคำนึงถึงผู้อื่น ปฏิบัติอย่างป้องกันการเกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น รวมถึงการไม่ทำตัวให้เป็นภาระแก่ผู้อื่น

2.3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง การแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความไม่สุขสบายในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามทิศทางที่ควรจะเป็นให้การยอมรับความคิดเห็นของความคิดของสมาชิกในกลุ่ม เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน การช่วยเหลือและการร่วมมือกับบุคคลอื่น เฉพาะความหมายของความสุภาพต่อองค์การ และการไม่บ่น การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจเนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิ และความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อ จนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน จึงอดทนด้วยความเต็มใจ (Organ. 1987: 8 - 13) และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้าเป็นอย่างดี

(Morrison.1995 อ้างอิงจาก Koys. 2001) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นด้วยความสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่น และการมีพฤติกรรมตามคำกล่าวที่ว่า “ยิ้มและอดทนในการทำงาน ไม่ค้นหาสิ่งที่ผิดพลาดขององค์การ (Greenberg and Baron. 1997)

ในงานวิจัยในครั้งนี้ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำการควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในสภาวะปกติต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย โดยไม่บ่น รวมถึงความยินดี ยอมรับต่อความเครียดต่างๆ และพร้อมปรับปรุงแก้ไขโดยไม่แสดงออกถึงความคับข้องใจอย่างเต็มใจและสมัครใจเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นไม่เกิดปัญหา

2.3.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง การทำความดีให้สังคมในองค์การ (Civic Virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ การเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้เป็นสิ่งบ่งบอกให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การด้วย (Podsakoff and others. 2000) และหมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ การมีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ และมีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ (Organ. 1987) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับวิถีชีวิตขององค์การ การให้ความสนใจเกี่ยวกับการประชุมด้วยความสมัครใจ อ่านประกาศต่างๆ มากกว่าที่จะขว้างทิ้งไปในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก เก็บข้อมูลใหม่ๆ (Greenberg and Baron. 1997)

ในงานวิจัยในครั้งนี้ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การปฏิบัติที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ภายในองค์การ อย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับนโยบายการทำงานเป็นอย่างดี เก็บรักษาความลับ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมและรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์การอย่างเต็มใจ และยอมรับกับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่อย่างเต็มอกเต็มใจ

2.3.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติ ตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์การ ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี (Organ. 1987) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า (Morrison. 1995 อ้างอิงจาก Koys. 2001) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการ

ในงานที่น้อยที่สุด เชื่อฟังกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว (Greenberg and Baron.1997 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

ในงานวิจัยในครั้งนี้ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับกฎระเบียบ หน้าที่ภายในองค์การ โดยการเอาใจใส่และตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์การ ไม่ใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงานภายในองค์การนั้น และมีพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า

กล่าวโดยสรุปในการศึกษาครั้งนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะสามารถแบ่งออกเป็นพฤติกรรมย่อย 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2. พฤติกรรมการสำนึกถึงผู้อื่น (Courtesy) 3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และ 5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

3. สถานการณ์และความสำคัญของบริษัทเอกชนข้ามชาติ

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่การลงทุนของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศ โดยการสร้างรายได้และการจ้างงาน และยังก่อให้เกิดผลดีทางอ้อมผ่านทางการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีในการผลิต ดังนั้น การทำความเข้าใจในเบื้องต้น เพื่อให้เห็นความสำคัญและบทบาทของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับผลกระทบและประโยชน์ที่ธุรกิจและประเทศได้รับจากการลงทุนของบริษัทข้ามชาติ และจะทำให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของกลุ่มประชากรเป้าหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ว่าเหตุใด จึงต้องทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติเหล่านี้ ซึ่งจะกล่าวต่อไปตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของบริษัทเอกชนข้ามชาติ

บริษัทข้ามชาติ (Multinational Corporations : MNCs) ถือเป็นลักษณะหนึ่งของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ที่มีบทบาทสำคัญและสามารถกำหนดทิศทางของระบบเศรษฐกิจของประเทศใดประเทศหนึ่งที่บรรษัทข้ามชาตินั้นเข้าไปลงทุนได้ มีผู้ให้คำนิยามของบริษัทข้ามชาติไว้ในหลายความหมายด้วยกัน โดยอาจหมายถึง บริษัทธุรกิจเอกชนในประเทศใดประเทศหนึ่งซึ่งมีอำนาจการบริหาร และการกำหนดนโยบายสูงสุดในประเทศแม่และมีการดำเนินกิจการหรือสาขาครอบคลุมในหลายๆประเทศ (จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. 2551)

ตามคำนิยามของ UNCTAD บริษัทข้ามชาติ คือ บริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจข้ามพรมแดน (มากกว่า 1 ประเทศ) โดยการดำเนินงานเป็นไปภายใต้กลยุทธ์และนโยบายของบริษัทแม่ ซึ่งโดยทั่วไปในการนับบริษัท/หน่วยธุรกิจที่เป็นเครือข่ายของบริษัทข้ามชาติ มักใช้เกณฑ์สัดส่วนการถือหุ้นตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไปหรือเทียบเท่า ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่มีผลต่ออำนาจในการบริหาร (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ. 2550)

บริษัทข้ามชาติ นั้นมีพัฒนาการมาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 ดังตัวอย่างบริษัท British India ในอินเดียซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนที่ได้รับกฎบัตรราชอาณาจักรอังกฤษโดยสมเด็จพระราชินีอลิซาเบธที่ 1 เพื่อค้ำจุนสิทธิพิเศษทางการค้าในอินเดีย โดยสามารถผูกขาดการค้าในอินเดียได้เป็นเวลาถึง 21 ปี (กุลลดา เกษบุญชู-มี้ด. 2549) ทั้งนี้ ในศตวรรษที่ 20 ด้วยการเติบโตของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการขนส่งทำให้เกิดการขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการจัดตั้งสาขาในประเทศต่างๆเพื่อผลิตสินค้าซึ่งมีลักษณะสินค้าที่ได้เหมือนกับสินค้าที่ผลิตในประเทศแม่ทุกประการ และเริ่มมีการเคลื่อนย้ายทุนจากสหรัฐอเมริกาเข้าไปลงทุนในประเทศกำลังพัฒนา และได้ดำเนินธุรกิจจนมาถึงในยุคปัจจุบันและมีความสำคัญทางเศรษฐกิจเทียบเท่ารัฐ

3.2 ความสำคัญของบริษัทเอกชนข้ามชาติ

การลงทุนของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศโดยการสร้างรายได้ และการจ้างงาน และยังก่อให้เกิดผลดีทางอ้อมผ่านทางการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีในการผลิต ในยุคโลกาภิวัฒน์ที่การค้าและการลงทุนระหว่างประเทศเป็นไปในรูปแบบที่แทบจะเรียกได้ว่าไร้พรมแดน ธุรกิจมีการออกไปลงทุนในต่างประเทศมากขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากร แรงงาน การผลิต การตลาด ในประเทศที่เข้าไปลงทุน โดยบางธุรกิจอาจใช้รูปแบบเครือข่ายการผลิตข้ามชาติ (Global Production Network) ในการวางแผนลงทุนในประเทศต่างๆ ตามกลยุทธ์ของบริษัทแม่ เนื่องจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในภาคการผลิตที่สำคัญส่วนใหญ่เป็นการเข้ามาเพื่อใช้ไทยเป็นฐานการผลิตและส่งออกไปในภูมิภาค บทบาทของบริษัทข้ามชาติในไทยจึงเห็นได้ค่อนข้างชัดในแง่ของการส่งออก (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ. 2550)

บทบาทของบริษัทข้ามชาติในไทย จึงเห็นได้ค่อนข้างชัดในแง่ของการส่งออก จากตารางที่ 1 ในภาคอุตสาหกรรมบริษัทต่างชาติมีส่วนแบ่งการส่งออกโดยเฉลี่ยที่ร้อยละ 58.9 ของการส่งออกทั้งหมด โดยในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องอุปกรณ์ขนส่งที่รวมกลุ่มยานยนต์และส่วนประกอบ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกรวมกว่า 5.6 หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐฯ (ประมาณร้อยละ 37 ของมูลค่าการส่งออกทั้งประเทศ) ในสองอุตสาหกรรมนี้บริษัทต่างชาติมีส่วนแบ่งในการส่งออกสูงถึงร้อยละ 88.1 และร้อยละ 86.4 ตามลำดับ กล่าวได้ว่าบริษัทข้ามชาติเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการส่งออกและสร้างรายได้ให้กับประเทศ ซึ่งกำไรส่วนหนึ่งอาจถูกนำกลับมาลงทุนต่อ ในแง่มหภาค ผลจากการลงทุนต่อการส่งออกที่เพิ่มขึ้นเป็นผลดีต่อดุลการค้าและดุลการชำระเงินของไทย นอกจากนี้ภาครัฐยังได้ประโยชน์ในรูปของภาษีเงินได้นิติบุคคลซึ่งบริษัทต้องจ่ายในอัตราร้อยละ 30 ของผลกำไร

นอกเหนือไปจากรายได้จากการส่งออกและภาษี ผลกระทบทางด้านบวกอีกประการจากการที่บริษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุนในไทย คือ การจ้างงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งตามเงื่อนไขของสำนักตรวจคนเข้าเมือง บริษัทต้องจ้างแรงงานคนไทย 4 คนต่อแรงงานต่างชาติ 1 คน (อัตราส่วน 4:1) ยกเว้นกรณีที่บริษัทได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (บีโอไอ) และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย การที่บริษัทต่างชาติมีการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ยร้อยละ 34.9 ของการจ้างงานทั้งหมด ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต่ำกว่าส่วนแบ่งของผลผลิตเฉลี่ยร้อยละ 48.3 สะท้อนให้เห็น ถึงลักษณะของการผลิตของบริษัทข้ามชาติที่เป็นแบบเน้นใช้ทุน เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทไทย (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ. 2550) อีกทั้งยังมีประโยชน์ทางอ้อมจากการการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าประโยชน์ทางตรงซึ่งเกิดจากรายได้และการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น คือ การถ่ายทอดเทคโนโลยี (Spillover effect) ซึ่งจะช่วยยกระดับผลิตภาพการผลิต (Productivity) และความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศในระยะยาว (Kohpaiboon. 2009)

ตาราง 1 บทบาทของบริษัทต่างชาติในอุตสาหกรรมไทย (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ. 2550)

อุตสาหกรรม	ส่วนแบ่งของบริษัทต่างชาติ (%)		
	ผลผลิต	การจ้างงาน	การส่งออก
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเลกทรอนิกส์	85.0	67.4	88.1
กระจกและผลิตภัณฑ์	76.2	49.2	72.2
เครื่องมือในการประกอบวิชาชีพและเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์	73.4	61.5	90.9
เครื่องอุปกรณ์ขนส่ง	71.3	39.8	86.4
เครื่องดื่ม	70.5	85.6	44.1
เครื่องประดับอัญมณี	64.6	42.6	60.8
สารเคมี	61.2	36.0	59.9
เครื่องจักรกล ยกเว้น เครื่องจักรสำหรับอุตสาหกรรมไฟฟ้า	58.6	41.5	74.6
สิ่งทอ	58.4	43.0	66.4
ผลิตภัณฑ์ยาง	55.4	37.4	48.0
การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะอื่น	55.2	34.9	77.5
กระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ	55.3	23.6	61.2
ปิโตรเคมี	49.2	59.6	50.2
สารเคมีอุตสาหกรรม	42.8	49.7	64.2
เหล็กและเหล็กกล้า	42.2	32.2	52.1
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	40.4	28.0	51.5
การผลิตเครื่องแต่งกาย	35.5	18.5	44.1
ผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง	35.2	24.4	53.5
เฟอร์นิเจอร์ยกเว้นโลหะ	34.1	15.5	47.7
ผลิตภัณฑ์อาหาร	30.8	21.5	37.3
เครื่องเล่น	23.9	18.7	36.1
ผลิตภัณฑ์จากไม้	20.1	6.3	28.1
รองเท้าและเครื่องหนัง	18.4	24.7	47.4
ผลิตภัณฑ์เซรามิก	5.5	14.5	32.9
ยาสูบ	4.6	8.9	18.4
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	**48.3**	**34.9**	**58.9**

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การเข้ามาของทุนต่างประเทศในรูปของบริษัทข้ามชาติเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจไทย โดยการลงทุนสร้างรายได้จากการส่งออกและการจ้างงานขึ้นในประเทศ ซึ่งคุณภาพของแรงงานหรือพนักงานในองค์การข้ามชาติเหล่านี้ เป็นหัวใจของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณลักษณะหรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงมีความสำคัญ เพื่อประสิทธิภาพขององค์กรที่ดี และส่งผลไปถึงระบบเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม อย่างไรก็ตาม การศึกษาในประเด็นดังกล่าวในกลุ่มบริบทที่พนักงานเป็นคนไทย ซึ่งยังไม่มีการศึกษาเรื่องดังกล่าวมากนัก ดังนั้น ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจจะทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ เพื่อที่ผลการศึกษาที่ได้จะช่วยเสริมหนุนให้มีข้อมูลทางวิชาการเบื้องต้นในเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มพนักงานเป็นคนไทยของบริษัทเอกชนข้ามชาติ อันจะเป็นประโยชน์ต่อยอดในการวิจัยอื่นๆในอนาคตต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานคนไทยที่เป็นพนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ภาวิน ชินะโชติ (2558) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก เพศชายและเพศหญิงมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสำนึกต่อหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกัน และพบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ด้านความอดทนอดกลั้น กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ด้านการให้ความร่วมมือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท

นิติ ยอดดำเนิน (2552) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีสถานภาพโสด

จันทิรา พิกุลทอง (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การมาแล้ว 15 ปีขึ้นไป มีระดับตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 6 สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านเพศ และพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี

ฐปนรรฆ์ แสงศิลา (2551) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลอุดรธานี โดยเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลอุดรธานี ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ตำแหน่งงาน และเงินเดือนต่างกัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 250 คน ผลการศึกษา พบว่า สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่มี เพศ ตำแหน่งงาน และเงินเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรทางการแพทย์ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้นและความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกัน และบุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพต่างกัน มีการปฏิบัติ เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันและบุคลากรทางการแพทย์ที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลอุดรธานีต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน

ศศิวิมล อุปนันไชย (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิคภาพแบบห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของเพศหญิงมีพฤติกรรมด้านนี้สูงกว่าเพศชาย พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของเพศชายมีพฤติกรรมด้านนี้สูงกว่าเพศหญิง พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของเพศชายมีพฤติกรรมด้านนี้สูงกว่าเพศหญิง ส่วนผลการศึกษาตามรายพฤติกรรมพบว่าพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความอดทนอด

กลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ที่แตกต่างกัน สำหรับผลการศึกษาตามรายพฤติกรรม พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ที่ไม่แตกต่างกัน และเจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีพฤติกรรมด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ที่แตกต่างกัน

จรีวรรณ ศักดิ์เชิดสุข (2549) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น และ ด้านการให้ความร่วมมือมากที่สุด

วรท วิลาวรรณ (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 288 คน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ไม่มีความแตกต่างกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วน ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน มีความแตกต่างกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน จำนวน 276 คน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งห้ารูปแบบ อยู่ในระดับสูง สามารถเรียงตามลำดับดังนี้ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1192, 3.0692, 2.9942, 2.6717 และ 2.6014 ตามลำดับ ยกเว้นพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลางและจากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ถือได้ว่ายังเป็นพนักงานใหม่ อาจจะยังขาดประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ จึงทำให้ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ประกอบกับผู้บังคับบัญชาไม่กล้า

มอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ จึงอาจเป็นเหตุให้ประเมินว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลางได้

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Lovell (2001) อ้างถึงใน ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของเพศที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำการทดลองกับที่ปรึกษาโรงเรียนประถมของชาวผิวขาวที่อาศัยอยู่ในหอพัก จำนวน 96 คน ให้คะแนนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้อื่น และให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการหอพักผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงจะได้คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าเพศชาย แต่ไม่มีความแตกต่างในคะแนนผลการปฏิบัติงานทั้ง 2 เพศ

Justin Ashby Ball (2003) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การในการพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นแคทอริก พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน โดยที่กลุ่มผู้มีรายได้สูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่ระดับสูงกว่ากลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันจะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของรัฐและเอกชน แต่อย่างไรก็ตามยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยในกลุ่มดังกล่าว ในงานวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย ปัจจัยทางชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำคนไทยที่ทำงานในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ ที่มีกลุ่มเป้าหมายที่ใหญ่และมีความหลากหลาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำคนไทยที่ทำงานในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ของกัลยา วาณิชย์บัญชา (2548 : 28) ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณอย่างน้อย 385 คน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 สุ่มเลือกเขต ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากสุ่มเลือกเขตจาก 4 เขตใน 50 เขตของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการสุ่มได้ 4 เขต คือ สีลม สาทร ปทุมวัน และพญาไท

ขั้นที่ 2 สุ่มเลือกบริษัทในเขต ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเงื่อนไขคือ บริษัทที่สุ่มจะต้องมีการจดทะเบียนการลงทุนการค้าจากบริษัทข้ามชาติ

ขั้นที่ 3 สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทที่ได้การสุ่มขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 400 คน เลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนี้ โดยใช้การแจกแบบสอบถาม

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน + 5%

สูตรที่ใช้ $$n = \frac{Z^2 P(1-P)}{e^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดทำการสุ่ม

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความมั่นใจ 95%

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้(ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 5% หรือ 0.05 คือระดับความเชื่อมั่น 95%)

เมื่อแทนค่าในสูตร

$$N = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)^2}{(0.05)^2}$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวนเท่ากับ 385 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล และเผื่อไว้ในกรณีข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน โดยเก็บแบบสอบถามจากพนักงานประจำคนไทยบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจาก เอกสาร ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยเรื่องข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับลักษณะโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close - Ended Questions) จำนวน 5 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 เพศ มีระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 2 สถานภาพสมรส มีระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 3 อายุ มีระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราจัดลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 4 ระดับการศึกษา มีระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 5 รายได้ต่อเดือน มีระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 6 อายุงาน มีระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราจัดลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 5 ตอน รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราวัดประเมินค่า ระดับการปฏิบัติใช้มาตราวัดระดับความถี่แบบสเกลอันตรภาค (Interval scales) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายความว่า ปฏิบัติทุกครั้ง
4 หมายความว่า ปฏิบัติบ่อยครั้ง
3 หมายความว่า ปฏิบัติบางครั้ง
2 หมายความว่า ปฏิบัตินานครั้ง
1 หมายความว่า ไม่เคยปฏิบัติเลย

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับความสำคัญ แบ่งเป็น 5 ระดับ แปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีของเบสท์ (Best. 1977: 174) ใช้เกณฑ์ การประเมิน ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง ทุกครั้ง
ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง บ่อยครั้ง
ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง บางครั้ง
ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง นานครั้ง
ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติเลย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการสร้าง เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง

4. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำผลไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.826 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α -Coefficient) โดยใช้สูตรคอนบาค

(Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 29) ค่าแอลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha > 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 29) ทั้งนี้ กำหนดให้มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมที่ยอมรับได้ ควรมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่น

การตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) ว่า คำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย หรือไม่ ใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้ (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2543: 123-147)

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงมีความสอดคล้องกับเนื้อเรื่อง
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อเรื่อง
-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's' alpha Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

$$\alpha = \frac{K\,[\text{covariance / variance}]}{1+[(K-1)\ \text{covariance/variance}]}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
K แทน จำนวนคำถาม
covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

คุณภาพเครื่องมือจำแนกรายด้าน แสดงดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 2 คุณภาพเครื่องมือจำแนกรายด้าน (n=400)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น α
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.709
พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น	0.799
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	0.715
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.673
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	0.660

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ รวบรวมได้มาดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะประชากร คือ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

2. สถิติในการทดสอบ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยทดสอบด้วยค่าที (Independent Sample t - test) คือเพศ และบริษัทที่สังกัด และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ และทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การทดสอบแบบวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ตัวแปร (One – way ANOVA) หรือค่าเอฟ (F - test) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในกรณีที่มีนัยสำคัญทางสถิติและใช้วิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) คือสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1 การหาร้อยละใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 40)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
f แทน ความถี่ที่สำรวจได้
n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 34)

$$\overline{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
$\sum x_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 48)

$$S = \sqrt{\frac{\Sigma(X_i - \overline{X})^2}{(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

x_i แทน ข้อมูลดิบแต่ละตัว

$\overline{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้ T-test for Independent Samples (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 48)

$$t = \frac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t คือ ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- Distribution

$\overline{X}_1$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2538) โดยใช้สถิติ F-test

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

$df_1 = k - 1$, $df_2 = N - k$

เมื่อ F คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F – test

MS_b คือ ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

MS_w คือ ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยภายในกลุ่ม

df คือ ชั้นแห่งความอิสระ

k คือ จำนวนกลุ่ม

N คือ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยปัจจัยชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)

sig แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H_1 แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานและบริษัทที่สังกัด โดยแจกแจงจำนวน (ความถี่) ค่าเปอร์เซ็นต์หรือร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	203	50.80
หญิง	197	49.20
รวม	400	100.00
1.2 สถานภาพสมรส		
โสด	269	67.20
สมรส	125	31.30
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	1.50
รวม	400	100.00
1.3 อายุ		
20 – 29 ปี	131	32.70
30 - 39 ปี	194	48.50
40 - 49 ปี	69	17.30
มากกว่า 50 ปี	6	1.50
รวม	400	100.00
1.4 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	6.50
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	239	59.70
ปริญญาโท	135	33.80
รวม	400	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.5 รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	80	20.00
15,501 - 20,000 บาท	54	13.40
20,001 - 30,000 บาท	56	14.00
สูงกว่า 50,001 บาท	124	31.00
รวม	400	100.00
1.6 อายุงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	128	32.00
4 – 9 ปี	156	39.00
10 ปีขึ้นไป	116	29.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน อธิบายได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 และเพศหญิงจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โสด จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 สมรส จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และหม้าย / แยกกันอยู่ / หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ1.50 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 มีอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 มีอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และ มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 ปริญญาโท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้สูงกว่า 50,001 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 รายได้ 15,501 - 20,000 บาท

จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 รายได้ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 – 9 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 มีอายุงาน ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และมีอายุงาน10 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลทั่วไปด้านสถานภาพสมรส มีจำนวนความถี่ในบางช่วงข้อมูลน้อยเกินไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมกลุ่มข้อมูลบางช่วง เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยชีวสังคมที่มีการปรับกลุ่มใหม่

ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.1 สถานภาพสมรส		
โสด	269	67.20
สมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	131	32.80
รวม	400	100.00

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โสด จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 และสมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.98	0.69	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น	3.86	0.67	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.80	0.64	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.77	0.53	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.73	0.54	บ่อยครั้ง
โดยรวม	**3.83**	**0.51**	**บ่อยครั้ง**

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.98 รองลงมา คือ พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ให้คำแนะนำกระบวนการทำงานบุคลากรที่มาใหม่	3.90	0.82	บ่อยครั้ง
ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขากำลังท้อแท้หรือสิ้นหวัง	3.85	0.82	บ่อยครั้ง
ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การโดยไม่ต้องร้องขอ	3.67	0.75	บ่อยครั้ง
อาสาทำงานที่ อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์การทุกครั้งที่มีโอกาส	3.62	0.70	บ่อยครั้ง
เต็มใจที่จะมาทำงานในวันหยุดหากองค์การมีความจำเป็น	3.61	0.96	บ่อยครั้ง
โดยรวม	**3.73**	**0.54**	**บ่อยครั้ง**

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พบว่ามีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้คำแนะนำกระบวนการทำงานบุคลากรที่มาใหม่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.90 รองลงมา คือ ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขากำลังท้อแท้หรือสิ้นหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การโดยไม่ต้องร้องขอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อาสาทำงานที่ อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์การทุกครั้งที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเต็มใจที่จะมาทำงานในวันหยุดหากองค์การมีความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น

พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน	4.11	0.98	บ่อยครั้ง
รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	4.11	0.76	บ่อยครั้ง
รับผิดชอบงานของตนให้สำเร็จลุล่วงดีไม่ปล่อยให้เป็นภาระของผู้อื่น	3.94	1.11	บ่อยครั้ง
เคารพกฎระเบียบขององค์การเพื่อความเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน	3.72	1.09	บ่อยครั้ง
ไม่กล่าวร้าย ต่อว่า หรือ ล้อเลียนผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด	3.40	1.14	บางครั้ง
โดยรวม	**3.86**	**0.67**	**บ่อยครั้ง**

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น พบว่า มีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ รับผิดชอบงานของตนให้สำเร็จลุล่วงดีไม่ปล่อยให้เป็นภาระของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เคารพกฎระเบียบขององค์การ เพื่อความเรียบร้อยในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนไม่กล่าวร้าย ต่อว่า หรือ ล้อเลียนผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นและให้โอกาสปรับปรุงแก้ไข	4.01	0.78	บ่อยครั้ง
ยอมรับคำแนะนำจากผู้ร่วมงานพร้อมปรับปรุงแก้ไข	4.00	0.72	บ่อยครั้ง
ยินดีทำงานเพื่อส่วนรวมแม้จะเสียประโยชน์ส่วนตัวบ้าง	3.75	0.82	บ่อยครั้ง
สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในภาะกดดัน	3.66	0.98	บ่อยครั้ง
ไม่เคยบ่นให้ใครฟังเกี่ยวกับเรื่องการทำงานแม้มีภาระงานมาก	3.45	0.81	บ่อยครั้ง
โดยรวม	**3.77**	**0.54**	**บ่อยครั้ง**

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พบว่า มีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นและให้โอกาสปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.01 รองลงมา คือ ยอมรับคำแนะนำจากผู้ร่วมงานพร้อมปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ยอมรับยินดีทำงานเพื่อส่วนรวมแม้จะเสียประโยชน์ส่วนตัวบ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในภาวะกดดัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนไม่เคยบ่นให้ใครฟังเกี่ยวกับเรื่องการทำงานแม้มีภาระงานมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาขององค์การตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ	4.04	0.77	บ่อยครั้ง
เคารพเสียงส่วนใหญ่ของคนภายในองค์การ	3.88	1.08	บ่อยครั้ง
มักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อองค์การในเชิงสร้างสรรค์	3.83	0.81	บ่อยครั้ง
มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	3.67	0.98	บ่อยครั้ง
เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ	3.58	1.06	บ่อยครั้ง
โดยรวม	**3.80**	**0.65**	**บ่อยครั้ง**

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่ามีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาขององค์การตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.04 รองลงมา คือ เคารพเสียงส่วนใหญ่ของคนภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ในเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ	4.25	0.81	ทุกครั้ง
ปฏิบัติตนตามระเบียบ นโยบายของ ทางบริษัทอย่างเคร่งครัด	4.09	0.80	บ่อยครั้ง
ใช้อุปกรณ์สำนักงาน ทรัพย์สินของบริษัทด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า	3.95	0.88	บ่อยครั้ง
มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา	3.87	1.00	บ่อยครั้ง
หากงานไม่เสร็จ หรือ เลยเวลาเลิกงาน มักจะนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือทำงานจนเสร็จก่อนกลับบ้าน	3.73	1.05	บ่อยครั้ง
โดยรวม	**3.98**	**0.69**	บ่อยครั้ง

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พบว่า มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ ปฏิบัติตนตามระเบียบ นโยบายของ ทางบริษัทอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ใช้อุปกรณ์สำนักงาน ทรัพย์สินของบริษัทด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนหากงานไม่เสร็จ หรือ เลยเวลาเลิกงาน มักจะนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือทำงานจนเสร็จก่อนกลับบ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติเพศชาย

H_0: เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกัน

H_1: เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.666	0.031*
พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น	4.075	0.044*
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	1.096	0.001*
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	5.135	0.024
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	2.551	0.111
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ	6.950	0.009*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงตังตารางความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ มีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	ชาย	3.72	0.59	-0.427	384	0.670
	หญิง	3.74	0.47			
การสำนึกถึงผู้อื่น	ชาย	3.80	0.72	-1.708	391	0.088
	หญิง	3.92	0.62			
ความอดทนอดกลั้น	ชาย	3.77	0.59	-0.266	385	0.791
	หญิง	3.78	0.48			
การให้ความร่วมมือ	ชาย	3.74	0.69	-1.739	393	0.083
	หญิง	3.86	0.60			
การสำนึกในหน้าที่	ชาย	3.92	0.71	-1.579	398	0.115
	หญิง	4.03	0.67			
รวม	ชาย	3.79	0.57	-1.464	383	0.144
	หญิง	3.86	0.45			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ t–test พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวม และ ไม่พบความแตกต่างของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้านได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีสถานภาพสมรสคู่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีสถานภาพสมรสโสดและสถานภาพสมรสหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

H_0: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	1.089	0.338
พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น	9.051	<0.001*
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	5.751	0.003*
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	8.325	<0.001*
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.180	0.016*
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ	7.179	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงตังตารางความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่า พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	โสด	3.72	0.54	-0.337	398	0.736
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.74	0.52	-0.342		
การสำนึกถึงผู้อื่น	โสด	3.78	0.67	-3.434	398	0.001*
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.02	0.66	-3.463		
ความอดทนอดกลั้น	โสด	3.73	0.53	-2.544	398	0.011*
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.87	0.53	-2.541		
การให้ความร่วมมือ	โสด	3.72	0.65	-3.748	398	<0.001*
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.97	0.62	-3.812		
การสำนึกในหน้าที่	โสด	3.94	0.69	-1.304	398	0.193
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.04	0.69	-1.303		
รวม	โสด	3.78	0.51	-2.802	398	0.005*
	สมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.93	0.51	-2.79		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบ t–test พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การในภาพรวม และพบความ

แตกต่างของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้านได้แก่ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น และการให้ความร่วมมือที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุมาก

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	.641	3	0.214	0.742	0.527
	ภายในกลุ่ม	114.096	396	0.288		
	รวม	114.738	399			
การสำนึกถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	12.580	3	4.193	9.815	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	169.178	396	0.427		
	รวม	181.758	399			
ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	3.835	3	1.278	4.548	0.004*
	ภายในกลุ่ม	111.305	396	0.281		
	รวม	115.140	399			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	9.110	3	3.037	7.614	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	157.930	396	0.399		
	รวม	167.040	399			
การสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.582	3	0.527	1.099	0.350
	ภายในกลุ่ม	190.088	396	0.480		
	รวม	191.670	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.774	3	1.258	4.937	0.002*
	ภายในกลุ่ม	100.889	396	0.255		
	รวม	104.663	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมที่แตกต่างกัน และพบความแตกต่างของคะแนนคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้านได้แก่ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ

ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อ 15-17

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	$\overline{X}$	20 – 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 50 ปี
20 – 29 ปี	3.61	-	-0.391* (<0.001)	-0.323* (0.001)	-0.089 (0.744)
30 - 39 ปี	4.00		-	0.069 (0.454)	0.302 (0.266)
40 - 49 ปี	3.93			-	0.233 (0.402)
มากกว่า 50 ปี	3.70				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการสำนึกถึงผู้อื่นในกลุ่มอายุ 30 – 39 ปี สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.00 ซึ่งมากกว่า กลุ่มอายุ 40 - 49 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ สูงกว่ากลุ่มอายุ 20 – 29 ปี (3.93, 3.70, 3.61 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มอายุ 20 – 29 ปี มีความแตกต่างจาก กลุ่มอายุ 30 - 39 ปี และ กลุ่มอายุ 40 - 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการอดทนอดกลั้น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	$\overline{X}$	20 – 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 50 ปี
20 – 29 ปี	3.70	-	-0.178*	0.044	0.029
			(0.003)	(0.577)	(0.894)
30 - 39 ปี	3.87		-	0.222*	0.208
				(0.003)	(0.345)
40 - 49 ปี	3.65			-	-0.014
					(0.949)
มากกว่า 50 ปี	3.67				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า คะแนนเฉลี่ยความอดทนอดกลั้นในกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.87 ซึ่งมากกว่า กลุ่มอายุ 20 – 29 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และสูงกว่ากลุ่มอายุ 40 - 49 ปี (3.70, 3.67, 3.65 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มอายุ 20 – 29 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี และกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการให้ความร่วมมือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	$\overline{X}$	20 – 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	มากกว่า 50 ปี
20 – 29 ปี	3.60	-	-0.341* (<0.001)	-0.203* (0.031)	-0.170 (0.520)
30 - 39 ปี	3.94		-	0.138 (0.119)	0.171 (0.513)
40 - 49 ปี	3.80			-	0.033 (0.901)
มากกว่า 50 ปี	3.77				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการให้ความร่วมมือ ในกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.94 ซึ่งมากกว่า กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุ 20 - 29 ปี (3.80, 3.77, 3.60 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มอายุ 20 – 29 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มอายุ 30 - 39 ปี และกลุ่มอายุ 40 - 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีระดับการศึกษาสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	4.040	2	2.020	7.244	0.001*
	ภายในกลุ่ม	110.698	397	0.279		
	รวม	114.738	399			
การสำนึกถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	16.741	2	8.371	20.138	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	165.016	397	0.416		
	รวม	181.757	399			
ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	5.828	2	2.914	10.583	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	109.312	397	0.275		
	รวม	115.140	399			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	10.807	2	5.403	13.731	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	156.233	397	0.394		
	รวม	167.040	399			
การสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	8.110	2	4.055	8.770	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	183.560	397	0.462		
	รวม	191.670	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.108	2	4.054	16.669	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	96.555	397	0.243		
	รวม	104.663	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมที่แตกต่างกัน และพบความแตกต่างของคะแนนคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อ 19-24

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.98	-	0.271*	-0.022
			(0.008)	(0.833)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.71		-	-0.294*
				(<0.001)
ปริญญาโท	4.00			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวม พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การโดยรวม ระดับการศึกษาปริญญาโท สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.00 ซึ่งมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (3.98, 3.71 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.92	-	0.276* (0.012)	0.090 (0.424)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.65		-	-0.186* (0.001)
ปริญญาโท	3.83			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.92 ซึ่งมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท และ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (3.85, 3.65 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	-	0.155	-0.285*
			(0.245)	(0.039)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.70		-	-0.441*
				(<0.001)
ปริญญาโท	4.14			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น พบว่า พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ระดับการศึกษาปริญญาโท สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.14 ซึ่งมากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (3.85, 3.70 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการอดทนอดกลั้น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04	-	0.359* (0.001)	0.147 (0.193)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.68		-	-0.212* (<0.001)
ปริญญาโท	3.89			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความอดทนอดกลั้น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการให้ความอดทนอดกลั้น ระดับการศึกษาปริญญาโท สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.14 ซึ่งมากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (3.85, 3.70 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความแตกต่างจาก กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการให้ความร่วมมือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.90	-	0.233	-0.116
			(0.073)	(0.387)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.67		-	-0.349*
				(<0.001)
ปริญญาโท	4.02			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการให้ความร่วมมือ ระดับการศึกษาปริญญาโท สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.02 ซึ่งมากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (3.90, 3.67 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.19	-	0.333*	0.053
			(0.018)	(0.716)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.86		-	-0.281*
				(<0.001)
ปริญญาโท	4.14			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการสำนึกในหน้าที่ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีสูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.19 ซึ่งมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท และ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (4.14, 3.86 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีรายได้มากมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีรายได้น้อย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	3.520	5	0.704	2.494	0.031*
	ภายในกลุ่ม	111.218	394	0.282		
	รวม	114.737	399			
การสำนึกถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	24.679	5	4.936	12.380	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	157.079	394	0.399		
	รวม	181.758	399			
ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	4.665	5	0.933	3.327	0.006*
	ภายในกลุ่ม	110.475	394	0.280		
	รวม	115.140	399			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	17.648	5	3.530	9.309	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	149.392	394	0.379		
	รวม	167.040	399			
การสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	8.571	5	1.714	3.689	0.003*
	ภายในกลุ่ม	183.099	394	0.465		
	รวม	191.670	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.646	5	1.729	7.095	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	96.017	394	0.244		
	รวม	104.663	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมที่แตกต่างกัน และพบความแตกต่างของคะแนนคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อ 26 – 30

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	15,501 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	3.74	-	0.2186* (0.013)	-0.094 (0.275)	-0.140 (0.139)	-0.301* (0.001)	-0.169* (0.017)
15,501 - 20,000 บาท	3.52		-	-0.312* (0.001)	-0.358* (0.001)	-0.519* (<0.001)	-0.387* (<0.001)
20,001 - 30,000 บาท	3.84			-	-0.0465 (0.647)	-0.207* (0.037)	-0.075* (0.345)
30,001 – 40,000 บาท	3.88				-	-0.161 (0.133)	0.345* (0.747)
40,001 - 50,000 บาท	4.04					-	0.132 (0.125)
สูงกว่า 50,000 บาท	3.91						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวม พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.04 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท (3.91, 3.88, 3.84, 3.74 และ 3.52 ตามลำดับ) โดยพบว่า

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท มีความแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาทกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท มีความแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001- 40,000 บาท มีความแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	15,501 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	3.77	-	0.259* (0.006)	0.041 (0.655)	0.024 (0.817)	-0.092 (0.352)	0.031 (0.682)
15,501 - 20,000 บาท	3.51		-	-0.217* (0.032)	-0.235* (0.033)	-0.351* (0.001)	0.228* (0.009)
20,001 - 30,000 บาท	3.73			-	-0.018 (0.871)	-0.134 (0.210)	-0.01 (0.906)
30,001 – 40,000 บาท	3.75				-	-0.116 (0.313)	0.008 (0.936)
40,001 – 50,000 บาท	3.86					-	0.123 (0.182)
สูงกว่า 50,000 บาท	3.74						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.86 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท (3.77, 3.75, 3.74, 3.73 และ 3.51 ตามลำดับ) โดยพบว่า

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท มีความแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท มีความแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	15,501 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	3.60	-	0.122 (0.272)	-0.214 (0.052)	-0.429* (<0.001)	-0.671* (<0.001)	-0.401* (<0.001)
15,501-20,000 บาท	3.48		-	-0.34* (0.005)	-0.055* (<0.001)	-0.079* (<0.001)	-0.524* (<0.001)
20,001-30,000 บาท	3.81				-0.242 (0.058)	-0.46 (0.079)	-0.18 (0.069)
30,001-40,000 บาท	3.81			-	-0.215 (0.098)	-0.457 (<0.001)	-0.187 (0.066)
40,001-50,000 บาท	4.27					-	0.270* (0.033)
สูงกว่า 50,000 บาท	4.00						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.27 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501-20,000 บาท (4.00, 3.81, 3.81, 3.60 และ 3.48 ตามลำดับ) โดยพบว่า

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท มีความแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท มีความแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท มีความแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการอดทนอดกลั้น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	15,501 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	3.74	-	0.214* (0.022)	-0.049 (0.594)	-0.099 (0.331)	-0.149 (0.132)	-0.095 (0.209)
15,501 - 20,000 บาท	3.53		-	-0.263* (0.009)	-0.313* (0.005)	-0.363* (0.001)	-0.310* (<0.001)
20,001 - 30,000 บาท	3.79			-	-0.050 0.648	-0.099 (0.723)	0.046* (0.007)
30,001 – 40,000 บาท	3.84				-	0.348 (0.059)	0.588* (0.004)
40,001-50,000 บาท	3.89					-	-0.050 (0.563)
สูงกว่า 50,000 บาท	3.84						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการอดทนอดกลั้น พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.89 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501-20,000 บาท (3.84, 3.84, 3.79, 3.74 และ 3.53 ตามลำดับ) โดยพบว่า

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีความแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการให้ความร่วมมือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	15,501 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	3.56	-	0.098 (0.366)	-0.277* (0.013)	-0.394* (0.001)	-0.491* (0.000)	-0.397* (0.000)
15,501 - 20,000 บาท	3.46		-	-0.366* (0.002)	-0.487* (<0.001)	-0.589* (<0.001)	-0.496* (<0.001)
20,001 - 30,000 บาท	3.83			-	-0.121 (0.338)	-0.224 (0.070)	-0.129 (0.191)
30,001 – 40,000 บาท	3.95				-	-0.103 (0.441)	-0.008 (0.939)
40,001-50,000 บาท	3.89					-	-0.050 0.563
สูงกว่า 50,000 บาท	3.77						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.95 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า

หรือเท่ากับ 15,500 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501-20,000 บาท (3.89, 3.83, 3.77, 3.56 และ 3.46 ตามลำดับ) โดยพบว่า

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	15,501 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	สูงกว่า 50,000 บาท
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท	4.05	-	0.397* (0.001)	0.020 (0.866)	0.191 (0.145)	-0.102 (0.424)	0.018 (0.857)
15,501 - 20,000 บาท	3.65		-	-0.377* (0.004)	-0.201 (0.146)	-0.498* (<0.001)	-0.379* (0.001)
20,001 - 30,000 บาท	4.03			-	0.171 (0.222)	-0.122 (0.373)	-0.002 (0.982)
30,001- 40,000 บาท	3.95				-	0.070 (0.102)	0.191 (0.009)
40,001- 50,000 บาท	4.05						0.939 (0.094)
สูงกว่า 50,000 บาท	3.05						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการสำนึกในหน้าที่ พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท และ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.05 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501-20,000 บาท และ รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท (4.03, 3.95, 3.65, 3.05 ตามลำดับ) โดยพบว่า

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,501 - 20,000 บาท มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท, กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุงานน้อย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามอายุงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	3.520	5	0.704	2.494	0.031*
	ภายในกลุ่ม	111.218	394	0.282		
	รวม	114.737	399			
การสำนึกถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	24.679	5	4.936	12.380	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	157.079	394	0.399		
	รวม	181.758	399			
ความอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	4.665	5	0.933	3.327	0.006*
	ภายในกลุ่ม	110.475	394	0.280		
	รวม	115.140	399			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	17.648	5	3.530	9.309	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	149.392	394	0.379		
	รวม	167.040	399			
การสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	8.571	5	1.714	3.689	0.003*
	ภายในกลุ่ม	183.099	394	0.465		
	รวม	191.670	399			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.646	5	1.729	7.095	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	96.017	394	0.244		
	รวม	104.663	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ จำแนกตามอายุงาน โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมที่แตกต่างกัน และพบความแตกต่างของคะแนนคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อ 32-37

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

อายุงาน	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 3 ปี	4 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี	3.70	-	-0.096	-0.321*
			(0.106)	(<0.001)
4 – 9 ปี	3.79		-	-0.225*
				(<0.001)
10 ปีขึ้นไป	4.02			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวม พบว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.02 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี และ กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี (3.79, 3.70 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และ กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

อายุงาน	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 3 ปี	4 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี	3.67	-	0.025	-0.231*
			(0.685)	(0.001)
4 – 9 ปี	3.64		-	-0.257*
				(<0.001)
10 ปีขึ้นไป	3.90			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.90 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี (3.67, 3.64 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และ กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

อายุงาน	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 3 ปี	4 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี	3.64	-	-0.224*	-0.435*
			(0.004)	(0.000)
4 – 9 ปี	3.87		-	-0.211*
				(0.009)
10 ปีขึ้นไป	4.08			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น พบว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.08 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี และ กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี (3.87, 3.64 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี, กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และ กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้านการให้ความอดทนอดกลั้น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

อายุงาน	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 3 ปี	4 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี	3.68	-	-0.085	-0.197*
			(0.183)	(0.004)
4 – 9 ปี	3.77		-	-0.112
				(0.088)
10 ปีขึ้นไป	3.88			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.88 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี และ กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี (3.77, 3.68 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

อายุงาน	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 3 ปี	4 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี	3.62	-	-0.122	-0.451*
			(0.102)	(<0.001)
4 – 9 ปี	3.74		-	-0.329*
				(<0.001)
10 ปีขึ้นไป	4.07			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.07 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี และ กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี (3.74, 3.62 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี และ กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ในองค์การด้าน การสำนึกในหน้าที่ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

อายุงาน	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 3 ปี	4 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 3 ปี	3.86	-	-0.075	-0.293*
			(0.359)	(0.001)
4 – 9 ปี	3.94		-	-0.218*
				(0.010)
10 ปีขึ้นไป	4.15			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านการสำนึกในหน้าที่ พบว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป สูงที่สุด คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.15 ซึ่งมากกว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี และ กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี (3.94, 3.86 ตามลำดับ) โดยพบว่า กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี และ กลุ่มที่มีอายุงาน 4 – 9 ปี มีความแตกต่างจาก กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สังเขปความมุ่งหมายสมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรชีวสังคม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยทางชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานประจำคนไทย ที่เหมาะสมตามลักษณะที่แตกต่างกันทางชีวสังคมของพนักงานในองค์การ และเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การบริษัทข้ามชาติต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ อายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำคนไทยที่ทำงานในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ ที่มีกลุ่มเป้าหมายที่ใหญ่และมีความหลากหลาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำคนไทยที่ทำงานในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 สุ่มเลือกเขต ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากสุ่มเลือกเขตจาก 4 เขตใน 50 เขตของกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการสุ่มได้ 4 เขต คือ สีลม สาทร ปทุมวัน และพญาไท

ขั้นที่ 2 สุ่มเลือกบริษัทในเขต ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเงื่อนไขคือ บริษัทที่สุ่มจะต้องมีการจดทะเบียนการลงทุนการค้าจากบริษัทข้ามชาติ

ขั้นที่ 3 สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทที่ได้การสุ่มขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 400 คน เลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนี้ โดยใช้การแจกแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจาก เอกสาร ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยเรื่องข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับลักษณะโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close - Ended Questions) จำนวน 5 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 เพศ มีระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 2 สถานภาพสมรส มีระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 3 อายุ มีระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราจัดลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 4 ระดับการศึกษา มีระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 5 รายได้ต่อเดือน มีระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 6 อายุงาน มีระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราจัดลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 5 ตอน รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราวัดประเมินค่า ระดับการปฏิบัติใช้มาตราวัดระดับความถี่แบบสเกลอันตรภาค (Interval scales) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายความว่า ปฏิบัติทุกครั้ง
4 หมายความว่า ปฏิบัติบ่อยครั้ง
3 หมายความว่า ปฏิบัติบางครั้ง
2 หมายความว่า ปฏิบัตินานครั้ง
1 หมายความว่า ไม่เคยปฏิบัติเลย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมตามแหล่งต่างๆดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจาก วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ วารสารต่างๆ แหล่งข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตและเอกสาร เพื่อเป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภค ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานและบริษัทที่สังกัด สรุปได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 และเพศหญิงจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โสด จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 และสมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 มีอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และ มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 ปริญญาโท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้สูงกว่า 50,001 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,500 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 รายได้ 15,501 - 20,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 รายได้ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 – 9 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีอายุงาน ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนปฏิบัติงานอยู่ ที่บริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.98 รองลงมา คือ พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ เมื่อทำการศึกษารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้คำแนะนำกระบวนการทำงานบุคลากรที่มาใหม่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.90 รองลงมา คือ ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขากำลังท้อแท้หรือสิ้นหวัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเต็มใจที่จะมาทำงานในวันหยุดหากองค์การมีความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านพฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ รับผิดชอบงานของตนให้สำเร็จลุล่วงดีไม่ปล่อยให้เป็นภาระของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนไม่กล่าวร้าย ต่อว่า หรือล้อเลียนผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นและให้โอกาสปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.01 รองลงมา คือ ยอมรับคำแนะนำจากผู้ร่วมงาน พร้อมปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนไม่เคยบ่นให้ใครฟังเกี่ยวกับเรื่องการทำงานแม้มีภาระงานมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาขององค์การตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.04 รองลงมา คือ เคารพเสียงส่วนใหญ่ของคนภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

สำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ ปฏิบัติตนตามระเบียบ นโยบายของทางบริษัทอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนหากงานไม่เสร็จ หรือ เลยเวลาเลิกงาน มักจะนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือทำงานจนเสร็จก่อนกลับบ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่ ที่แตกต่างกัน สามารถสรุปเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติเพศชาย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีสถานภาพสมรสคู่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีสถานภาพ สมรสโสดและสถานภาพสมรสหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และ ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และ ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีระดับการศึกษาสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีรายได้มากมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีรายได้น้อย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่าพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติที่มีอายุงานน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยชีวสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1

เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐปนรรฆ์ แสงศิลา (2551) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลอุดรธานี พบว่า สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิน ชินะโชติ (2558) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก เพศชายและเพศหญิงมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสำนึกต่อหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกัน

ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การนั้นไม่ได้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติหากแต่เป็นการที่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติ นอกเหนือบทบาทและหน้าที่ และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองจากการตัดสินใจของพนักงาน ไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางเพศ พนักงานแต่ละคนสามารถตัดสินใจที่จะประพฤติปฏิบัติเอง ด้วยความเต็มใจจึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยไม่ต้องเจาะจงว่าจะเป็นเพศใดก็ตาม ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ จึงพบว่าเพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.2

สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิติ ยอดดำเนิน (2552) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีสถานภาพโสด และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล อุปนันไชย (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิคภาพแบบห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น ที่แตกต่างกัน

ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอาจมีแรงจูงใจให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงาน จึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่สถานภาพสมรสแล้วมีความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นห่วงเป็นใยองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด หรืออาจเกิดมาจาก พนักงานที่สถานโสดยังมีความรู้สึกไม่มั่นคงและอาจมีแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานตามคู่ชีวิตในอนาคตได้ จึงอาจยังไม่เตรียมพร้อมอย่างเต็มที่ในการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 1.3

อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล อุปนันไชย (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิคภาพแบบห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความสำนึกถึงผู้อื่น และ ด้านความอดทนอดกลั้นที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรีวรรณ ศักดิ์เชิดสุข (2549) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น และ ด้านการให้ความร่วมมือมากที่สุด

ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี เป็นช่วงอายุที่อยู่ในวัยของการมีประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควร อยู่ในช่วงวัยที่กำลังหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานในวัยนี้มีความให้ความสำคัญ ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ มีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมกับบุคลากรร่วมมือร่วมใจกันไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี ถือว่ากลุ่มนี้ยังมีอายุน้อยเกินไป อาจจะมีวุฒิภาวะไม่เพียงพอทำให้ไม่กล้าเสนอความคิดเห็นหรือแสดงออกในด้านการให้ความร่วมมือ เมื่อเทียบ กับพนักงานที่มีอายุ 40 - 49 ปี และ

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป ช่วงอายุที่อยู่ในวัยของการมีประสบการณ์ในการทำงานและอาจจะอยู่ในองค์การมานาน อาจจะมีความรู้สึกเคยชินกับเพื่อนร่วมงาน และ องค์การ จึงไม่มีความกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือ รวมไปถึงการสำนึกถึงผู้อื่น และ ด้านความอดทนอดกลั้นเท่ากับพนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี

สมมติฐานที่ 1.4

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิรา พิกุลทอง (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)โดยรวม และรายด้าน พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี และสอดคล้องกับ งานวิจัยของภาวิน ชินะโชติ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การรายด้าน ดังนี้

ด้านการให้ความช่วยเหลือ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านการสำนึกถึงผู้อื่น กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านความอดทนอดกลั้น กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท

ด้านการให้ความร่วมมือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างจากกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท

ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับสูง ได้มีการศึกษาหาความรู้ในด้านต่างๆทางวิชาการที่ดีกว่า อีกทั้งพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงสามารถใช้ความรู้ความสามารถระดับสูง ในการแสดงความคิดเห็นให้ความร่วมมือที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ อีกทั้งยังสามารถรับผิดชอบงานของตนให้สำเร็จลุล่วงดีไม่ปล่อยให้เป็นภาระของผู้อื่น ดังนั้นจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมที่ดีกว่าผู้มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า แต่หากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการอดทนอดกลั้น และ ด้านการสำนึกในหน้าที่ที่สูงกว่า อาจจะเนื่องมาจากการที่มีความรู้น้อยกว่าจึงยอมรับคำแนะนำจากผู้ร่วมงานพร้อมปรับปรุง

แก้ไขด้วยความเต็มใจ และตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สมมติฐานที่ 1.5

รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิรา พิกุลทอง (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บอล(Justin Ashby Ball.2003) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน โดยที่กลุ่มผู้มีรายได้สูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่ระดับสูงกว่ากลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่

ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากรายได้ต่อเดือนเป็นสิ่งสะท้อนการให้คุณค่าของพนักงานจากองค์การ เป็นปัจจัยในการจูงใจของพนักงานในการแสดงออกอย่างเต็มใจ ดังนั้นการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการให้การยอมรับ ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบแก่องค์การ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ซึ่งหากพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การย่อมเป็นประโยชน์ในการทำงานแก่บริษัท ซึ่งอาจจะส่งผลในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน โบนัส และ ผลประโยชน์อื่นๆ ของหัวหน้างานแก่พนักงานในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.6

อายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิน ชินะโชติ (2558) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล(2542)ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน โดยที่ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่สูงกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การสำนึกถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ การสำนึกในหน้าที่

ผลที่พบเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุงานนานกว่าจะมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการชำนาญในเนื้องาน และ สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานทำให้มีการทำงานอย่างเต็มที่และช่วยสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์การได้อย่างดี อาสาทำงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์การทุกครั้งที่มีโอกาส มีการให้คำแนะนำกระบวนการทำงานบุคลากรที่มาใหม่ อีกทั้งยังเคารพกฎระเบียบขององค์การ และเมื่อ

พนักงานมีอายุงานสูงจึงสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในภาวะกดดันเพราะมีความชำนาญในเนื้องาน จึงมีความวิตกกังวลน้อยกว่าพนักงานมีอายุงานน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่า รายได้ต่อเดือนที่สูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำ ดังนั้น องค์การควรพิจารณาในเรื่องค่าตอบแทนของพนักงานให้เหมาะสม จึงจะสามารถรักษาพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การให้อยู่กับองค์การได้อย่างยาวนาน

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่า ระดับการศึกษาสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ดังนั้น องค์การควรพิจารณาในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร (Human Development) เช่น จัดการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ที่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาในงานและจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าอายุงานที่มากกว่าจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดีกว่ากลุ่มที่มีอายุงานที่น้อยกว่า ดังนั้น องค์การควรมีมาตรการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่พนักงานในองค์การอยู่เสมอ และต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อทำให้รักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การให้ยาวนาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางซึ่งมีข้อจำกัดในการสรุปผลเชิงสาเหตุ (causal relationship) ทำให้ผลของการวิจัยที่ได้เป็นเพียงข้อสรุปในเบื้องต้น ควรมีการวิจัยในลักษณะอื่นเพิ่มเติมในอนาคต เพื่อให้ทราบสาเหตุแห่งปัจจัยที่ชัดเจน เช่น การวิจัยแบบติดตามไปข้างหน้า (cohort study) หรือ การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุ

2. ปัจจัยทางชีวสังคมที่เป็นตัวแปรสาเหตุในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เป็นเพียงตัวแปรพื้นฐานเบื้องต้นสำหรับการศึกษาในเรื่องดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยเชิงสาเหตุอีกหลายตัวแปรที่ยังไม่ได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ที่อาจจะมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูงขึ้น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์การ หรือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ดังนั้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานประจำคนไทย ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความเฉพาะเจาะจง การขยายผลการวิจัยเพื่อการนำไปใช้จึงมีข้อจำกัดเฉพาะ ในบริบทที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างนี้เท่านั้น การวิจัยในครั้งต่อไปอาจเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานประจำบริษัทเอกชนข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานภาครัฐ หรือจะศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างของภาครัฐกับเอกชน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่กว้างขึ้นและประโยชน์ต่อการศึกษา.

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรรนิการ์ พัฒนผดุงวิทยา.(2542). ความเชื่ออำนาจควบคุมด้านสุขภาพและพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุวชิรพยาบากรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุลลดา เกษบุญชู-มี๊ด. (2549). *ทุนนิยมอังกฤษกับเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 19.* ฟ้าเดียวกัน. 4(4): 94-109.

จรีวรรณ ศักดิ์เชิดสุข. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2551). *หลักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ.*กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จันทิรา พิกุลทอง. (2552). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนัดดา เพ็ชรประยูร. (2545). *การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทางาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฐปนรรฆ์ แสงศิลา. (2551). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการเชิงกลยุทธ์). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ. (2550). *โครงการบทบาทของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ธนวรรธน์ อิ่มสมบูรณ์. (2532, ตุลาคม-ธันวาคม). *การสอนสุขศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ. วารสารสุขศึกษา-พลศึกษาสันทนาการ.* 15(4): 11-15.

นิติ ยอดดำเนิน. (2552). *การศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นิรนาท วิทยโชคกิตติกุล. (2534). *ความสามารถในการดูแลตนเองและภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุ.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ปฏิพัฒน์ อุดรไสว. (2550). “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประยงค์ มีใจซื่อ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: กระบวนการสื่อสาร.* กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร. (2529). *การวิจัยประชาสัมพันธ์.* คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ภัทรพร ไพเราะ. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุในจังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาวิน ชินะโชติ. (2556). การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย. *วารสารเกษมบัณฑิต*. ปีที่ 16(2). ไม่ปรากฏเลขหน้า.

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วรท วิลาวรรณ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์ไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วิชาจิตวิทยาอุสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วัชรีย์ อยู่เจริญ. (2546). *การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วันชัย มีชาติ. (2554). *การบริหารองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชัย ศกุนตนาค. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิวิมล อุปนันไชย. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาในสำนักงาน อธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.* 16(1): 133-151.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ: เกษมสุวรรณ.

Baron, Robert A.; & Jerald Greenberg. (1990). *Behavior in Organization.* Boston: Allyn and Bacon.

Borman, W. C.; & Motowidlo, S. J. (1997). *Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research.* New York: Human Performance.

George, J. M.; & Brief A. P. (1992). Feeling good doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin.* 112(2): 310-329.

George, J. M.; & Jones, G. R. (1999). *Understanding and managing: Organizational Behavior.* 2nd ed. Massachusetts: Addison – Wesley.

Greenberg, J.; & Baron, R.A. (1997). *Behavior in Organizational*. 6th ed. New Jersey: Prentice – Hall.

Justin Ashby Ball. (2003). *Organizational citizenship behavior at Catholic institutions of higher education: effects of organizational commitment, interpersonal-and system-level trust.* Dissertation, Ph.D. (Educational Policy and Leadership Studies). Iowa: Graduate College of the University of Iowa. Copyright.

Katz, D.; & Kahn, R. L. (1978). The Social Psychology of Organizations. 2nd ed. New York: Wiley.

Kohpaiboon, A. (2009). Vertical and Horizontal FDI Technology Spillover: Evidence from Thai Manufacturing. *ERIA Discussion Paper*. 2009(8).

Morrison, A. M. (1995). Household expenditure patterns for tourism products and services. *Journal of Travel & Tourism Marketing*. 4(4): 15–40.

Organ, D. W. (1987). *The Applied Psychology of Work Behavior: The Good Soldier Syndrome.* Massachusetts: Lexington.

----------. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*. 74(1): 157-164.

Organ, D. W.; & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior.* 4th ed. United States of America: Richard D. Irwin.

Organ, D. W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management.* 20(2): 465-478.

Organ, D. W.; et al. (2005). *Organizational citizenship. Behavior its nature, Antecedents, and consequences.* London: SAGE Publications.

Podsakoff, P. M.; et al. (1997, Apr). Organizational citizenship behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*. 82(2): 262-270.

----------. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management.* 8: 45-54.

Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis. Journal of Applied Psychology, 86(6).

Robbins, S. P. (2000). *Organizational behavior*. 9th ed. New Jersey: Prentice Hall.

----------. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications.* 11th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Schnake, M.; & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship Behavior: The Impact of Reward Practice. *Journal of Management.* 1997(9): 216-229.

Smith, C. A.; et al. (1983, August). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68(4): 653–663.

Taylor, F. W. (2002). *The principles of Scientific Management.* New York: Harper.

Twaddle, A. C. (1981). *Sickness behavior and the sick role.* Cambridge, Massachusetts: Schenkman Publishing Company.

Wagner, S. L.; & Rush, M. C. (2000, Jun). Altruistic Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Social Psychology.* 140(3): 379-391.

Weber, M. (1996). The Theory of Social and Economic Organization. 4th ed. New York: The free Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทย
ในบริษัทเอกชนข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานประจำคนไทยในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำตอบที่ได้ในครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศสำคัญในการศึกษาค้นคว้าเป็นอย่างมาก และการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกท่าน ผู้ศึกษาค้นคว้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาแบบสอบถามและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านต้องการเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. สถานภาพสมรส
   - ☐ โสด
   - ☐ คู่
   - ☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
3. อายุ
   - ☐ 20 – 29 ปี
   - ☐ 30 - 29 ปี
   - ☐ 40 - 49 ปี
   - ☐ มากกว่า 50 ปี
4. ระดับการศึกษา
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
   - ☐ ปริญญาโท
5. รายได้ต่อเดือน
   - ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
   - ☐ 15,001 – 20,000 บาท
   - ☐ 20,001 – 30,000 บาท
   - ☐ 30,001 – 40,000 บาท
   - ☐ 40,001 – 50,000 บาท
   - ☐ สูงกว่า 50,000 บาท
6. อายุงาน
   - ☐ อายุงานต่ำกว่า 3 ปี
   - ☐ อายุงานระหว่าง 3- 5 ปี
   - ☐ อายุงานระหว่าง 5 – 7 ปี
   - ☐ อายุงานระหว่าง 7 – 9 ปี
   - ☐ อายุงาน 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ	ระดับการปฏิบัติ				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานครั้ง	ไม่เคย
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ					
1. ฉันให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การโดยไม่ต้องร้องขอ					
2. ฉันอาสาทำงานที่ อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์การทุกครั้งที่มีโอกาส					
3. ฉันเต็มใจที่จะมาทำงานในวันหยุดหากองค์การมีความจำเป็น					
4. ฉันให้คำแนะนำกระบวนการทำงานบุคลากรที่มาใหม่					
5. ฉันใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของฉันเมื่อเขาเหล่ากำลังท้อแท้หรือสิ้นหวัง					
พฤติกรรมสำนึกถึงผู้อื่น					
6. ฉันไม่กล่าวร้าย ต่อว่า หรือ ล้อเลียนผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด					
7. ฉันเคารพกฎระเบียบขององค์การ เพื่อความเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน					
8. ฉันรับผิดชอบงานของตนให้สำเร็จลุล่วงดีไม่ปล่อยให้เป็นภาระของผู้อื่น					
9. ฉันไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน					
10. ฉันรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ					
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น					
11. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในภาวะกดดัน					
12. ฉันไม่เคยบ่นให้ใครฟังเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน แม้มีภาระงานมาก					
13. ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นและให้โอกาสปรับปรุงแก้ไข					

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ	ระดับการปฏิบัติ				
	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานครั้ง	ไม่เคย
14. ฉันยินดีทำงานเพื่อส่วนรวมแม้จะเสียประโยชน์ส่วนตัวบ้าง					
15. ฉันยอมรับคำแนะนำจากผู้ร่วมงานพร้อมปรับปรุงแก้ไข					
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ					
16. ฉันให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาขององค์การตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ					
17. ฉันมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อองค์การในเวลาที่เหมาะสม					
18. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น อย่างสม่ำเสมอ					
19. ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้					
20. ฉันเคารพเสียงส่วนใหญ่ของคนภายในองค์การ					
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่					
21. ฉันปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ					
22. ฉันมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา					
23. ฉันปฏิบัติตนตามระเบียบ นโยบายของ ทางบริษัทอย่างเคร่งครัด					
24. ฉันจะทำงานให้เสร็จลุล่วงแม้ต้องทำนอกเวลางานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น					
25.ฉันใช้อุปกรณ์สำนักงาน ทรัพย์สินของบริษัทด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ชื่อ-ชื่อสกุล	สถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนา	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวเพชรรัตน์ แก้วสุทธา
วันเดือนปีเกิด	10 กันยายน 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	273 ซอย 33 หมู่บ้านเสรีอ่อนนุช แขวงประเวศ เขตประเวศ กรุงเทพฯ 10250

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. 2560	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม) สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ