

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
ของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECTING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR OF ENVIRONMENTAL CONSULTANT COMPANY GROUP'S EMPLOYEES
IN BANGKOK METROPOLITAN

ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ¹

¹วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Praphan Chaikidurajai¹

¹ Graduate College of Management, Sripatum University

(Received: December 1, 2021; Revised: April 16, 2022; Accepted: May 27, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครระเบียบวิธีวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรเป็นพนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 6,764 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 378 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้คือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและบรรทัดฐานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ABSTRACT

This research aimed to study opinion levels of organizational commitment and organizational citizenship behavior of environmental consultant company group's employees in Bangkok metropolitan and to study organizational commitment affecting organizational citizenship behavior of environmental consultant company group's employees in Bangkok metropolitan. The research methodology was a survey research by using questionnaires to collect data. The population consisted of 6,764 environmental consultant company group's employees in Bangkok Metropolitan. The sample were 378 employees, using Taro Yamane at 95 percent of reliability. Proportional stratified random sampling was applied in this research. The research statistics comprised frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple

regression analysis. The research results were found that organizational commitment, in terms of commitment and norm, affected organizational citizenship behavior of environmental consultant company group's employees in Bangkok metropolitan.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

จากผลงานวิจัยของ Gallup (2010) ที่กล่าวถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจะสามารถช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงานได้ สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร รวมถึงสามารถสร้างผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นให้กับองค์กรได้ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้วย ยอมทุ่มเทและเต็มใจในการทำงานด้วยความเอาใจใส่อย่างเต็มที่ ผู้บริหารองค์กรจึงควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีทักษะ ความสามารถสูง ซึ่งอัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ได้นำเสนอความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การที่พนักงานมีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อ ยอมรับต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยความผูกพันใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) คือ ความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในบริษัทซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะเป็นผู้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกว่าการที่ได้ทำงานกับองค์กรมีความปลอดภัย รู้สึกสบายใจและอยากที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป โดยผลลัพธ์ของพฤติกรรมดังกล่าวจะแสดงออกมาในรูปแบบผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) คือ ความรู้สึกที่พนักงานยังต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเรื่อย ๆ มีความสุขในการทำงาน มีความต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน และพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) คือ ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก พนักงานรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กร จิตสำนึกในหน้าที่หรือข้อตกลงที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปและจะไม่ลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น ๆ ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้ คำกล่าวทั้งหมดนี้เป็นไปตามทฤษฎีของ Dennis W. Organ ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกาผู้คิดทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organ, 1988) ซึ่งหมายถึง การกระทำนอกเหนือบทบาทหน้าที่ของบุคลากรองค์กรที่เต็มใจปฏิบัติและสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรของตน กิจกรรมที่

ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมและความร่วมมือภายในองค์กร ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร โดยได้แบ่งลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การที่พนักงานเต็มใจและอาสาให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการทำงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น

2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน เคารพสิทธิของผู้อื่น พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่น เพราะตระหนักว่าการปฏิบัติงานในองค์กรต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันอยู่เสมอ เช่น การปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนการลงมือทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดตามมาจากการกระทำนั้น เป็นต้น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความคับข้องใจ อุปสรรคในการทำงาน และความกดดันต่าง ๆ หรือการประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ โดยไม่มีการเรียกร้องใด ๆ เช่น ในกรณีที่พนักงานพบปัญหาในการทำงานที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องขอความเป็นธรรมได้ แต่การร้องทุกข์นั้นจะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะทำให้เกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีพฤติกรรมนี้เลือกที่จะอดทน ไม่ร้องทุกข์ด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อการประชุม รักษาความลับขององค์กร มีความต้องการพัฒนาองค์กร เป็นต้น

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การที่พนักงานเต็มใจจะปฏิบัติงานให้ได้เหนือกว่าที่องค์กรคาดหวังตามกฎระเบียบ และสนองนโยบายขององค์กร เช่น ขยันทำงาน ตรงต่อเวลา ประหยัด และดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว เป็นต้น

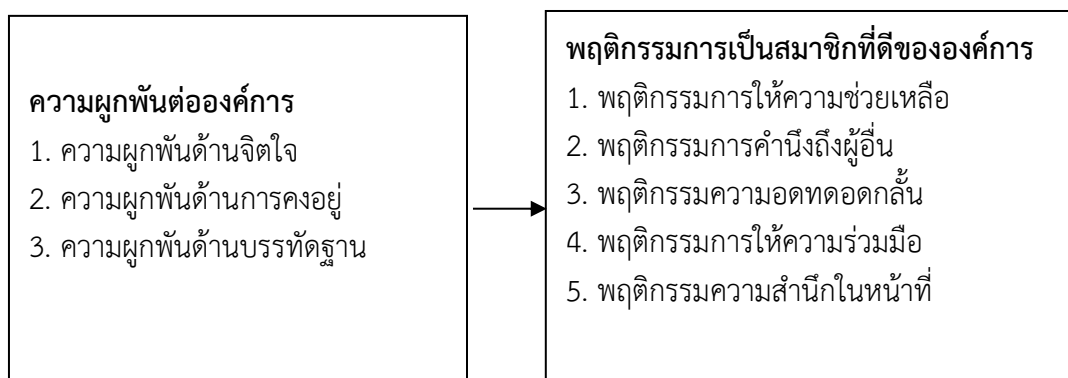
จากเหตุผลข้างต้น ผู้เขียนมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากธุรกิจที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องกับการควบคุมและรักษาคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นอีกธุรกิจหนึ่งที่พบว่าพนักงานที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านสูง มีแนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานสูง โดยจากสถิติพบว่า พนักงานที่มีอายุงานเฉลี่ย 0-4 ปี มีแนวโน้มความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานมากที่สุด ซึ่งพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมถือเป็นพนักงานสายอาชีพที่มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการวิเคราะห์คุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม เป็นงานด้านวิชาการที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญ ประสบการณ์ทางด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การวิเคราะห์คุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม การควบคุมคุณภาพ การตรวจติดตามคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความน่าเชื่อถือ ภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานกลุ่มนี้อันจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ

พนักงาน จะได้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมทั้งในประเทศไทยและระดับอาเซียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 55 บริษัท ประกอบด้วย พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 6,764 คน (สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2561) โดยจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมที่จัดตั้งขึ้นในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 26 เขต รวมทั้งหมด 55 บริษัท แบ่งตามเขต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัทที่ศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างรวม จำนวน 378 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) โดยให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5

สูตรของ Taro Yamane มีดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนดให้ n คือ จำนวนหรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหรือขนาดประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$n = \frac{6,764}{1 + 6,764 (0.05^2)} = 377.66 \text{ คน}$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 378 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของเขต (Proportional Stratified Random Sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 378 คนที่ได้คำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีวิธีคำนวณตามสูตรดังนี้

$$\text{ขนาดตัวอย่างแต่ละเขต} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละเขต} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวม}}{\text{จำนวนประชากรรวม}}$$

โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนแทนค่าตามสูตรจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแต่ละเขต ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงเขต จำนวนบริษัท จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเขต

เขต	จำนวนบริษัท (บริษัท)	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนหน่วยตัวอย่าง (คน)
1. เขตหลักสี่	3	426	24
2. เขตห้วยขวาง	2	559	31
3. เขตจตุจักร	5	618	35
4. เขตบางรัก	1	15	1
5. เขตจอมทอง	1	35	2
6. เขตวังทองหลาง	2	254	14
7. เขตปทุมธานี	10	753	43
8. เขตปทุมธานี	1	158	9
9. เขตวัฒนา	1	58	3
10. เขตบางซื่อ	2	524	29
11. เขตประเวศ	1	128	7

เขต	จำนวนบริษัท (บริษัท)	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนหน่วยตัวอย่าง (คน)
12. เขตสาทร	1	116	6
13. เขตบางกะปิ	4	345	19
14. เขตคันนายาว	1	221	12
15. เขตพระโขนง	1	410	23
16. เขตบางแค	1	245	14
17. เขตจตุจักร	2	279	16
18. เขตสะพานสูง	3	453	25
19. เขตบางเขน	4	650	36
20. เขตยานนาวา	2	216	12
21. เขตคลองสามวา	2	149	8
22. เขตปทุมวัน	1	27	2
23. เขตสายไหม	1	46	3
24. เขตทุ่งครุ	1	28	2
25. เขตคลองเตย	1	26	1
26. เขตดอนเมือง	1	25	1
รวมทั้งสิ้น	55	6,764	378

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบคำตอบ (Checklist) ประกอบด้วยข้อความคำถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพ และ รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อความคำถามด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยอ้างอิงมาจาก Chaikidurajai, Praphan (2018, 2015)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อความคำถาม พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ โดยอ้างอิงมาจาก Chaikidurajai, Praphan (2017, 2015)

ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) ให้เลือกคำตอบ ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นคำถามในแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลอันตรภาพขั้น (Interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การแปลงคะแนนเฉลี่ย

ผู้วิจัยได้แปลงผลคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับ จากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น (ระดับ)}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	น้อย
2.61 – 3.42	ปานกลาง
3.43 – 4.20	มาก
4.21 – 5.00	มากที่สุด

การสร้างเครื่องมือวิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำไปทดสอบกับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) ซึ่งพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของชุดแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 0.93 จำแนกรายด้านคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.91 ด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เท่ากับ 0.94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 อายุงาน 6 เดือน – น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 สถานภาพโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และรายได้ต่อเดือน 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	4.24	0.62	มากที่สุด
2.ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	4.30	0.55	มากที่สุด
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.31	0.64	มากที่สุด
ภาพรวม	4.28	0.44	มากที่สุด
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.พฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.14	0.71	มาก
2.พฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.08	0.74	มาก
3.พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.25	0.74	มากที่สุด
4.พฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ	4.32	0.71	มากที่สุด
5.พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.18	0.74	มาก
ภาพรวม	4.19	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ และ อดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมากที่สุด พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือ และการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ				
	B	SE(b)	β	t	p-value
ค่าคงที่	1.940	0.260		7.463	0.000*
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	0.209	0.095	0.218	2.194	0.029*
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	-0.155	0.094	-0.158	-1.649	0.100
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.231	0.111	0.212	2.083	0.038*
$r = 0.177, R^2 = 0.031, \text{Adjusted } R^2 = 0.021, F = 3.007, p\text{-value} = 0.018$					

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า Adjusted $R^2 = 0.021$ หมายความว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้เท่ากับร้อยละ 2.1 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในระดับต่ำ โดยพบว่ามีตัวแปรย่อยของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานเท่านั้นที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.940 + 0.209 (\text{ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ}) + 0.231 (\text{ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน})$$

ค่า B ของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ $B = 0.209$ หมายความว่า เมื่อองค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.209 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า $p\text{-value} = 0.029 < 0.05$ แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่า B ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน $B = 0.231$ หมายความว่า เมื่อองค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.231 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า $p\text{-value} = 0.038 < 0.05$ แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิมล อัมรินทร์ นุเคราะห์ และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ รู้สึกว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของพนักงาน ทำงานทุกวันเปรียบเสมือนบริษัทแห่งนี้เป็นบ้านหลังที่สองของพนักงาน ทำงานอย่างสบายใจและเกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีทางจิตใจทำให้เกิดการอุทิศตนให้กับองค์การทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานทันตามเวลาที่กำหนด บรรลุเป้าหมายขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานก็ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้วย อาจเนื่องมาจากพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครพยายามทำงานให้กลุ่มบริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน ไม่คิดที่จะลาออก ไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน งานที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบจึงมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานค่อนข้างน้อยทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีค่าติดลบ หมายความว่าองค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานลดลง 0.155 แต่เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า $p\text{-value} = 0.100 > 0.05$ แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรเน้นการเข้าไปมีส่วนร่วมของพนักงานในบริษัท รับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้มาก เน้นการสื่อสารจากล่างขึ้นบน มากกว่าการสั่งจากบนลงล่าง เพื่อนำข้อมูลป้อนกลับจากพนักงานไปใช้ประกอบการคิดพิจารณาในการออกนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ

1.2 ผู้บริหารควรปรับรูปแบบการทำงานให้เกิดความคล่องตัว มีความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น โดยอาจปรับเป็นแบบทำงานนอกสำนักงาน (Remote Work) หรือเป็นแบบสถานที่ทำงานผสมผสาน (Hybrid Workplace) เข้าสำนักงานเป็นบางวัน โดยเฉพาะงานไหนที่สามารถวัดจากผลสำเร็จของงานได้โดยไม่จำเป็นต้องเข้าไปทำที่สำนักงาน สามารถทำงานจากที่บ้าน หรือจากที่ไหนก็ได้ ผู้บริหารองค์การจะได้ลดต้นทุนจากค่าใช้จ่ายในสำนักงาน ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้าโดยเฉพาะจากเครื่องปรับอากาศ ฯลฯ ในส่วนพนักงานสามารถลดเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ถือว่าได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น โรคระบาด COVID 19 ที่ยังมีการกลายพันธุ์อยู่เรื่อย ๆ และยังคงอยู่กับเรา เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการทำให้พนักงานมี

อิสระในการทำงาน ย่อมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน อยากที่จะอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น ๆ เพราะมีความเป็นอิสระในการทำงาน สามารถมีสมดุลระหว่างงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีซึ่งเหมาะกับพนักงานที่เป็น knowledge worker หรือ พนักงานสายอาชีพที่มีความรู้ความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นการสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน และบรรยากาศขององค์กร เป็นต้น เพื่อศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาคธุรกิจอื่น ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร และนำผลที่ได้ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และคณะ. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1). 76-94.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2560, จาก <https://www.nesdc.go.th>.
- สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2561). *รายงานพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทที่ทำงานเกี่ยวข้องกับที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ.2561*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2561, จาก <https://www.onep.go.th>.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63. 1-18.
- Chaikidurajai, P. (2018). Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group in Thailand. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 5(2). 81-91.

- Chaikidurajai, P. (2017). The Impact of Compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group in Thailand. **International Journal of Management, Business, and Economics**, 4(3). 67-79.
- Chaikidurajai, P. (2015). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Performance Efficiency of Staff in Industry Group. **International Journal of Management, Business, and Economics**, 2(3). 111-129.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test (5th ed.)**. New York: Harper Collins.
- Gallup, C. (2010). **State of the American Workplace Employee Engagement Insights or U.S. Business Leaders**. Washington, D. C: Gallup.
- Organ. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Massachusetts: Lexington Books.
- Yamane, P. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Haper International Edition.