ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF WORKING WOMEN IN BANGKOK METROPOLITANT AREA

วรพร จันทรรวงทอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

วรพร จันทรรวงทอง

ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF WORKING WOMEN IN BANGKOK METROPOLITANT AREA

WORAPORN JANTARAROUNGTHONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

(Business Administration(Management))

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน

ในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

วรพร จันทรรวงทอง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.เศรษฐวัสภ์ พรมสิทธิ์)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชื่นสุมล บุนนาค)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	วรพร จันทรรวงทอง
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เศรษฐวัสภ์ พรมสิทธิ์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อิทธิพลต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ อิทธิพลต่อบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และอิทธิพลต่อรูปแบบสัญญาใจของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเพศหญิงในองค์การธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คนใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันโดยกลุ่มผู้หญิงวัยทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001- 60,000 บาท จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท ส่วนอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในส่วนปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบหวั่นไหว แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ ได้แก่ แบบการติดต่อดำเนินการ และแบบผสมผสาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ, ผู้หญิงวัยทำงาน

Title	FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF WORKING WOMEN IN BANGKOK METROPOLITANT AREA
Author	WORAPORN JANTARAROUNGTHONG
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Sedtawat Prommasit

The objectives of this research are to investigate the organizational citizenship behavior, influential motivation factors, Big Five Personality Factors, and psychological contracts of working women in the Bangkok metropolitan area. The sample of this study consisted of 400 female employees in business organizations in the Bangkok metropolitan area. The sample was selected based on Multi-Stage Random Sampling. The research instrument for data collection was a questionnaire with a reliability of 0.975. The data were analyzed using statistics, including percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, and multiple regression analysis, with a statistical significance level of 0.05. The hypothesis testing results indicated that the samples with different personal factors, namely monthly income had different organizational citizenship behavior. The sample with monthly income of 20,001-60,000 Baht had higher organizational citizenship behaviors than those with a monthly income of less than 20,001 Baht. In contrast, samples of a different age, marital status, educational level, work position, and years of work experience demonstrated different organizational citizenship behavior. In addition, the samples had opinions regarding motivation factors, comprising motivators, hygiene factors, and Big Five Personality Factors, and the psychological contract aspect were all at high levels. The results of testing hypothesis revealed that motivators, including work achievement, responsibility, progress and hygiene factors, including good relationships with co-workers; including Big Five Personality Factors, including neuroticism, agreeableness, conscientiousness and psychological contracts, including operational contract and integrated contracts influenced organizational citizenship behavior of working women in the Bangkok metropolitan area.

Keyword : Organizational Citizenship Behavior, Working women

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากความเมตตากรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร. เศรษฐวัสภุ์ พรมสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง ที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ดูแลแก้ไข ข้อบกพร่อง ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำ นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จสมบูรณ์เป็นปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชื่นสุมล บุนนาค ประธานกรรมการ และอาจารย์ ดร.อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์ กรรมการ ที่ให้ความเมตตาและคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือคำแนะนำอบรมสั่งสอนและให้ความเมตตาเสมอมา รวมถึงเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาของการศึกษาของผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เป็นกำลังในการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาตลอดมา ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ สาขาการจัดการ ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่สนใจเกี่ยวกับหัวข้อปริญญานิพนธ์ หากผลงานวิจัยมีสิ่งดีงามเป็นประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยขออุทิศสิ่ง ดีงามเหล่านี้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

วรพร จันทรรวงทอง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ซ

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญภาพ ..... ฒ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 3

ความสำคัญของการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 3

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย 9

สมมติฐานการวิจัย 11

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12

ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล 12

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแรงจูงใจ 15

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five) 24

ความหมายของบุคลิกภาพ (Personality) 24

ลักษณะของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ 25

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบสัญญาใจ 33

ความหมายของสัญญาใจ 33
รูปแบบของสัญญาใจ 34
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 37
ความหมายของพฤติกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 41
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย 49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 51
การกำหนดประชากรและการเลือกสุ่มตัวอย่าง 51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 53
การเก็บรวบรวมข้อมูล 59
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล 60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 60
ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน 64
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย 65
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา 67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 88
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย 113
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 117
สังเขปการวิจัย 117
สรุปผลการวิจัย 118
อภิปรายผลการวิจัย 127
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 134
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 138

บรรณานุกรม 139

ภาคผนวก..... 145

ประวัติผู้เขียน..... 154

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว 28

ตาราง 2 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแสดงตัว 29

ตาราง 3 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 30

ตาราง 4 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม 31

ตาราง 5 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพมีจิตสำนึก 32

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขต 53

ตาราง 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานที่ 53

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 67

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ 70

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ 71

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยค้ำจุน 74

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ในภาพรวม 77

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ 78

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบสัญญาใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม 81

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ของผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบการติดต่อดำเนินการ 82

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม 84

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 85

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test..... 89

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test 89

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's Test..... 90

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ 91

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา..... 92

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test... 93

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe..... 93

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานโดยใช้ Levene's Test 94

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe 95

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test 96

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนการทำงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe..... 96

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 97

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร..... 98

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. 99

ตาราง 32 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 100

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 103

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 103

ตาราง 35 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 104

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของรูปแบบสัญญาใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 106

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ระหว่างรูปแบบสัญญาใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 107

ตาราง 38 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 107

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร..... 110

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร..... 110

ตาราง 41 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร..... 111

ตาราง 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance 113

ตาราง 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 2-4 โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis 114

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด 10

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ผู้หญิงวัยทำงานในประเทศไทย จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่าในปี พ.ศ. 2562 ประชากรเพศหญิงในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานมีจำนวนกว่า 2,445,638 คน หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 50 ของจำนวนประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) หญิงวัยทำงานเป็นกลุ่มที่นักการตลาดสนใจเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจำนวนผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีมากขึ้น อีกทั้งเป็นกลุ่มที่มีอำนาจในการซื้อสูง สามารถตัดสินใจซื้อด้วยตัวเอง จากข้อมูลในอดีตปี ค.ศ. 1950 – 1960 พบว่า ผู้หญิงมีบทบาทเต็มที่ในการดูแลบ้านในขณะที่ช่วงทศวรรษที่ 1970 เหตุการณ์เริ่มเปลี่ยนแปลงไป ผู้หญิงมีบทบาทเต็มที่กับการทำงานนอกบ้าน และช่วงทศวรรษข้างหน้าเป็นต้นไป ผู้หญิงจะมีบทบาทมากขึ้น โดยครอบคลุมทั้งภายในบ้านและนอกบ้านในเวลาเดียวกัน (พรรณฤดี ช.ยิ่งเจริญ, 2554) โดยผู้หญิงในช่วงอายุ 21-30 ปี อยู่ในช่วงของการเริ่มต้นทำงาน ซึ่งมีอัตราเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน และถือได้ว่าเป็นช่วงวัยที่กำลังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้ เริ่มต้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าประชากรวัยทำงานเพศหญิงถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การรวมถึงเศรษฐกิจของประเทศให้เกิดความมั่นคง

องค์การต่าง ๆ ได้เริ่มให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ กล่าวคือ มนุษย์ถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจึงส่งผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาว ด้วยสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากการพัฒนาทางเทคโนโลยี ทำให้การทำงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมและลักษณะของงานเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การบริหารงานบุคคลภายในองค์การจึงต้องอาศัยทักษะทั้งความรู้ ความสามารถ และการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้องค์การต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรจะเน้นในด้านพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก อาศัยนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่มหรือบุคคลในกลุ่ม การกระทำลักษณะเรียกว่าการทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ (ธนกร กรวัชรเจริญ, 2555, หน้า 84-85)

ในขณะเดียวกันทุกองค์กร ผู้บริหารจะเป็นผู้ควบคุมดูแล และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด และสิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานให้ออกมาแตกต่างกันก็คือการจูงใจ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนทั้งในแง่ของนโยบาย การสนับสนุนด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากรและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารองค์กรต้องสร้างและกระตุ้นให้ บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการ เพิ่มผลผลิตทั้ง ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้องตาม ความต้องการ จะทุ่มเททำงานเต็มเวลา เต็มกำลังความสามารถและด้วยความเต็มใจมีความมุ่งมั่นที่ จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด นำมาซึ่งการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น ซึ่งนักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

นอกนั้นบุคลิกภาพก็มีส่วนสำคัญมากต่อการประกอบอาชีพ โดยเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันให้การทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารไม่สามารถเข้าใจถึงลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จนั้นก็จะไม่สามารถมอบบทบาทและหน้าที่ที่เหมาะสมแก่พนักงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างสูงสุดได้ และรวมถึงสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสภาพวะเศรษฐกิจจะชะลอการเติบโตมาเป็นเวลานานอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม รวมตัวประท้วงเพื่อเรียกร้องขึ้นค่าจ้าง เงินโบนัสประจำปี ดังนั้นแค่พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถและชำนาญในการปฏิบัติงาน ดูเหมือนจะยังไม่เพียงพอ กล่าวคือ องค์กรต้องการพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณลักษณะด้านจิตพิสัยดี มีเจตคติที่ดีต่องานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและที่สำคัญต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประสบความสำเร็จและพัฒนาอย่างมั่นคงยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลกับการแสดงออกทางพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาปัจจัยที่จะช่วยเป็นแรงจูงใจที่ดีให้กับผู้หญิงวัยทำงาน เพื่อให้องค์การสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และ รายได้ต่อเดือน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษารูปแบบสัญญาใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ได้นี้ไปปรับแผนการบริหารงานและวางแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ หรือรูปแบบสัญญาใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานเพศหญิงในองค์การธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเพศหญิงในองค์การธุรกิจ อายุระหว่าง 21-60 ปี ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ในย่านธุรกิจที่สำคัญในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากเพื่อสุ่มเลือกเขตในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนร้อยละ 10 จาก 50 เขต ได้จำนวน 5 เขต สุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยจำนวนตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 5 เขต โดยกำหนดให้เก็บตัวอย่างในแต่ละเขต 80 ตัวอย่างเท่ากัน และสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงเลือกสถานที่ที่มีกลุ่มตัวอย่างอยู่หนาแน่น ได้แก่ เขตจตุจักร เขตบางรัก เขตวัฒนา เขตห้วยขวาง และเขตปทุมวัน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากพนักงานเพศหญิงในองค์การธุรกิจที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในสถานที่ที่ทำการสุ่มไว้ข้างต้นจนครบ 400 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ดังนี้
    - 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล
        - 1.1.1 อายุ
        - 1.1.2 สถานภาพสมรส
        - 1.1.3 ระดับการศึกษา
        - 1.1.4 ตำแหน่งงาน
        - 1.1.5 อายุงาน
        - 1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
    - 1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
        - 1.2.1 ปัจจัยจูงใจ
        - 1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน
    - 1.3 บุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ
        - 1.3.1 แบบหวั่นไหว
        - 1.3.2 แบบแสดงตัว
        - 1.3.3 แบบเปิดรับประสบการณ์
        - 1.3.4 แบบประนีประนอม
        - 1.3.5 แบบมีจิตสำนึก

1.4 รูปแบบสัญญาใจ

1.4.1 แบบการติดต่อดำเนินการ

1.4.2 แบบความสัมพันธ์

1.4.3 แบบผสมผสาน

2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยแบ่งเป็น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจร่วมกันในการศึกษางานวิจัย ทางผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของผู้หญิงวัยทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง เป็นแรงผลักดันหรือเป็นสิ่งกระตุ้นเร้าให้เกิดพฤติกรรมความพยายามในการทำงานให้สู่เป้าหมายสำเร็จตามที่เราต้องการ ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึงสิ่งที่เป็นการจูงใจให้พนักงานชอบและรักในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ ซึ่งมีทั้งหมด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงาน คาดหวังที่จะได้รับการยอมรับ ทั้งจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลในสังคม

2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระบวนการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้พนักงานทราบว่าตนเองนั้นมี หน้าที่ความรับผิดชอบด้านใดบ้าง

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.5 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลในองค์การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติม

2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานธนาคารยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการจัดการ การบริหารงานขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางในการควบคุม ตรวจตรา บังคับ บัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติ การดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาของพนักงาน

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในเพื่อดำเนินการให้องค์การนั้นหรือสังคมนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2.4 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง บรรยากาศในองค์การ วัฒนธรรม องค์การ ที่มีผลต่อกรปฏิบัติงานของพนักงานอันจะมีผลต่อความรู้สึกของพนักงาน งานที่มีต่อความมั่นคงในงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.2.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง สิ่งที่พนักงานจะได้รับอาจเป็นในรูปตัวเงิน หรือการได้รับการดูแลอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

3. บุคลิกภาพ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีทั้งส่วนที่มีลักษณะเหมือน ๆ กัน และส่วนที่มีลักษณะเฉพาะ (Unique) ไม่เหมือนคนอื่น จึงทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะเฉพาะของตนในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ

3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง เป็นลักษณะของผู้ที่มีความวิตกกังวลเป็นคนที่โกรธง่าย มีความท้อแท้จะคำนึงถึงแต่ตนเอง มีลักษณะของความกระตุ้นรุนแรง และมีอารมณ์ที่เปราะบาง

3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น ลักษณะเป็นคนที่มีความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบการเข้าร่วมกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ในด้านบวก

3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน ความสุนทรีย์ การเปิดเผยความรู้สึก การปฏิบัติ การมีความคิด และการยอมรับค่านิยม

3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา มีความรู้สึกเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับผู้อื่น การยอมตายเพื่อผู้อื่น มีความสุภาพ และความมีจิตใจอ่อนโยน

3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก หมายถึง การมีความสามารถในด้านต่าง ๆ มีความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความต้องการให้งานออกมาสัมฤทธิ์ผล เป็นคนที่มีวินัยต่อตนเอง และมีแนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงานได้จริง

4. รูปแบบของสัญญาใจ หมายถึง แบบอย่างที่พนักงานทำความตกลงกับองค์การซึ่งแบ่งไว้ 4 รูปแบบ แต่ในการวิจัย จะใช้ 3 รูปแบบ โดยไม่เลือกแบบที่ 4 เนื่องจากได้พิจารณาแล้วไม่อาจนับได้ว่าเป็นรูปแบบสัญญาใจที่แท้จริง เพราะไม่ได้ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนข้อตกลงกันหน้าที่ที่มีต่อกันและกันในการทำงานระหว่างพนักงานองค์การ โดยสัญญาใจที่นำมาใช้มี 3 รูปแบบ ดังนี้

4.1 สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ หมายถึง เป็นสัญญาที่มีการกำหนดขอบเขตของระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน เน้นเรื่องของรายการได้และผลตอบแทนทางด้านการเงินเป็นสำคัญ พนักงานมีภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบในการทำงานที่จำกัดและถูกระบุไว้อย่างชัดเจน มีความผูกพันกับองค์การต่ำและไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลปฏิบัติงานมากนัก ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

4.1.1 ภาระหน้าที่ที่กำจัด โดยพนักงานจะปฏิบัติงานในขอบเขตที่จำกัดหรือตามที่ได้ถูกระบุไว้ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำองค์การไม่ค่อยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การหรือมีเพียงเล็กน้อย ไม่มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาพนักงาน

4.1.2 การจ้างงานในระยะสั้น โดยพนักงานไม่มีพันธะที่ต้องอยู่องค์การ ความผูกพันกับการทำงานเพียงในช่วงระยะเวลาที่กำหนด องค์การจ้างงานตามระยะเวลาที่ได้ระบุไว้ ไม่มีพันธะที่จะต้องผูกพันกันในอนาคต

4.2 สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ หมายถึง เป็นการจ้างงานในระยะเวลายาวหรือไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอน มีพื้นฐานอยู่บนความไว้วางใจและความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน มีความมั่นคงในในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองทางอาชีพ โดยที่พนักงานจะทุ่มเทแรกายและแรงใจทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ทั้งงานในหน้าที่และนอกเหนือจากหน้าที่อิสระในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ได้ให้มีความสำคัญกับเรื่องรายได้หรือผลตอบแทนมากนักรางวัลเป็นพียงเงื่อนไขเล็กน้อยในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเป็นสมาชิกที่ดีและการมีส่วนร่วมในองค์การ มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.2.1 มีความมั่นคง โดยพนักงานมีพันธะหรือข้อผูกพันในการทำงานกับองค์การ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่องค์การต้องการหรือร้องขอ โดยได้รับค่าตอบแทนที่แน่นอนและการจ้างงานในระยะยาว

4.2.2 ความจงรักภักดี โดยพนักงานให้การสนับสนุนองค์การ จงรักภักดีและมีความผูกพันเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งพนักงานจะได้รับความสนใจและความช่วยเหลือจากองค์การ ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์การให้พนักงานและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี

4.3 สัญญาใจแบบความผสมผสาน หมายถึง เป็นสัญญาการจ้างงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ไม่มีขอบเขตของระยะเวลาในการจ้างงานมาเป็นตัวกำหนด โดยขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความต้องการขององค์การ มีเงื่อนไขอยู่ที่การประสบความสำเร็จด้านการเงินขององค์การและโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

4.3.1 การจ้างงานจากภายนอกองค์การ เป็นการพัฒนาทางอาชีพของแรงงานภายนอก พนักงานมีหน้าที่พัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้ได้ตามความต้องการ

4.3.2 ความก้าวหน้าของพนักงานในองค์การ เป็นการพัฒนาทางอาชีพของพนักงานภายในองค์การ พนักงานมีหน้าที่พัฒนาทักษะของตนเองให้มีเพิ่มขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนและให้พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและมีความก้าวหน้าในอาชีพ

4.3.3 การปฏิบัติงานแบบพลวัต โดยพนักงานมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในอนาคต เพื่อให้องค์การสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์การ

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร ทำให้บรรยายกาศการทำงานภายในองค์กร มีความราบรื่น และมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กรตลอดจนเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา ปรับปรุง จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

5.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (เช่น เพื่อนร่วมงาน) ทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น เช่น การแสดงให้พนักงานทราบถึงการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

5.2 พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม หมายถึง ท่าทาง หรือการแสดงกิริยา อาการที่แสดงถึงความเคารพอบน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งการทำงาน ในองค์การนั้นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งที่บุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจ ย่อมส่งผลกระทบต่อ บุคคลอื่น ดังนั้น การสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

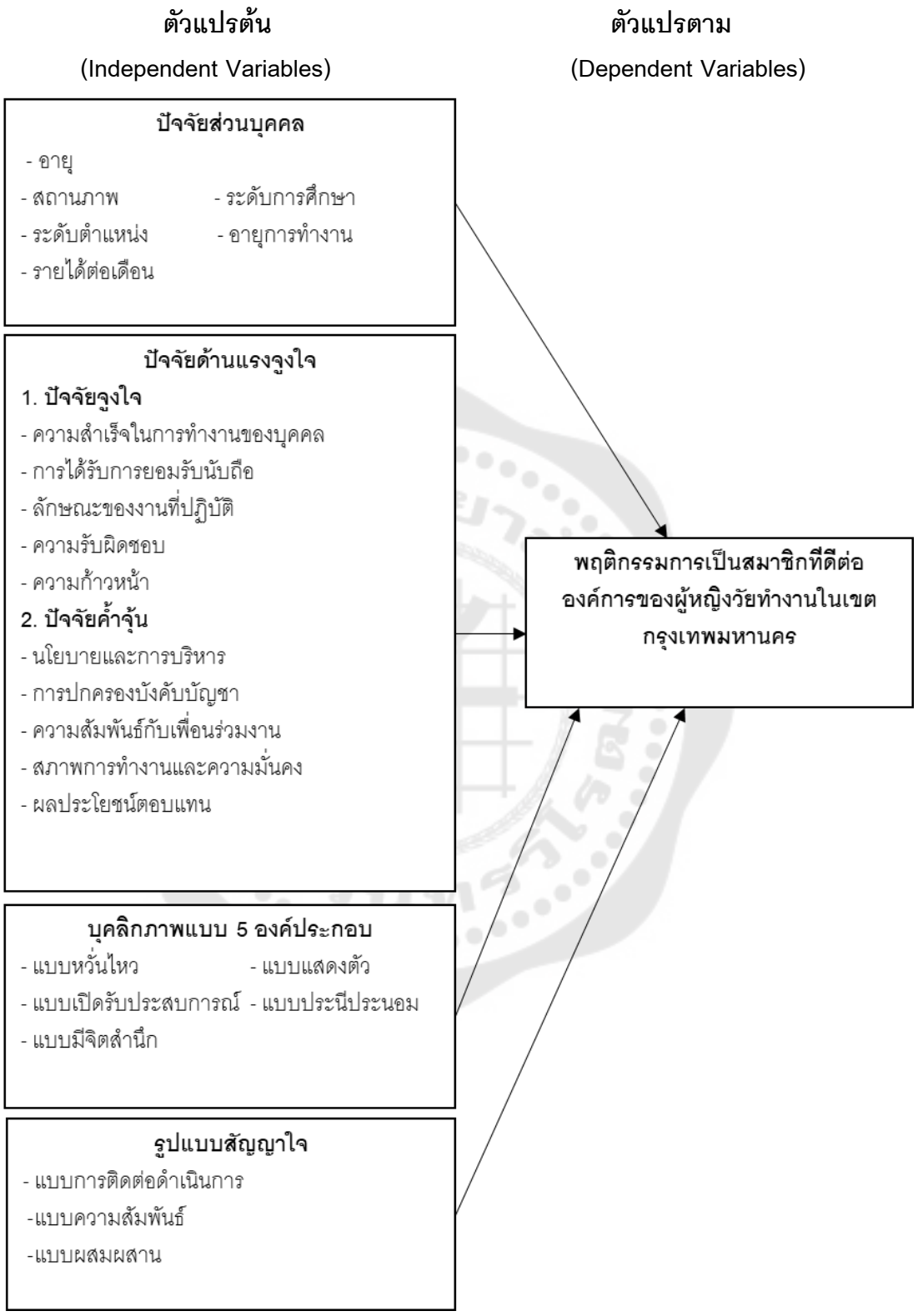
5.3 พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็น หมายถึง ความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม ในบางครั้ง เรามีสิทธิที่จะแสดงถึงข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน แต่การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจทำให้ฝ่าย จัดการต้องแบกภาระมากเกินไป ดังนั้น พักงานเหล่านั้นจึงรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา

5.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมในรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์การ

5.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก ถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์การ โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สิน ขององค์การ ไม่ใช่เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน พนักงานทุกคนถือเป็นสมาชิก ขององค์การ ซึ่งองค์การก็เปรียบเสมือนทีมขนาดใหญ่ที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานให้ บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น สมาชิกทีมหรือสมาชิกขององค์การก็ควรปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกทีม ที่ดีและเป็นสมาชิกองค์การที่ดีด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรต้น (Independent Variables) ต่อตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบการศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยนำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบสัญญาใจ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ความหมายของปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล

ประชากรศาสตร์ หรือ Demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก Demo = People คือ ประชาชนหรือประชากร Graphy = Writing up, Description หรือ Study คือ การศึกษาหรือศาสตร์ ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและ การเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ปัจจัย ทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ฉลองศรี พิมลสมพงศ์ (2548, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (Demographic Factor) หมายถึง ลักษณะของประชากร ได้แก่ ขนาดขององค์ประกอบของครอบครัว เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ระดับรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ สัญชาติ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2553) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งผลสรุปว่าพนักงานที่มีอายุเพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพการทำงานลดลง แต่พบว่า มีอัตราการลางานอย่างไม่มีเหตุผลลดลงในกลุ่มของผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานที่ทำงานทำงานที่มีอายยุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้ทำให้เกิดความแตกแยกในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะในส่วนของทักษะการคิดวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในส่วนของเรื่องการขาดงาน พบว่า ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องมากจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องมีภาระหลายด้าน เช่น จำเป็นต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุ จำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการ มากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงาน หรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการศึกษา ยังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 41-42) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อ เดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการ กำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิด และความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มี ความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องของทั้งความคิดและพฤติกรรม บุคคลที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าบุคคลที่อายุมาก ในขณะที่บุคคลที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้าย กว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องมาจากประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมานั้นแตกต่างกัน

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คน

มีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่ทำให้ความต้องการของผู้บริโภคมีความแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งแวดล้อมทางปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย การเพิ่มขึ้นและการลดลงของประชากร โครงสร้างอายุของประชากร การย้ายถิ่น รูปแบบของครอบครัว การศึกษา รายได้ เชื้อชาติ และวัฒนธรรม

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกันการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงาน หรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถ ในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างก็ตามในการศึกษาของ นักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล มีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มีความแตกต่างในเรื่อง ผลงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) จะพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมี

ความพึงพอใจในงานกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูง ด้วยผู้บริหารในองค์กรจะสามารถคาดเดาได้ว่า ความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ใช้แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 41-42) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ ระดับตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Good (1973, p. 375 อ้างใน ยุพิน สมร่าง, 2547, หน้า 375) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำ กิจกรรมอย่างมีระบบ

Hodgetts (1993, p. 42 อ้างใน ประสาท อิศรปรีดา, 2547, หน้า 299) อธิบายว่า แรงจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Motive มีรากศัพท์มาจากคำว่า Movere ในภาษาลาติน หมายถึง เคลื่อนไหว

Certo (2000, p. 555 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 305) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าซึ่งทำ ให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีความต้องการทางด้านร่างกาย

Schermerhorn et al. (2000, p. 7 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 305) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการ กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์ (2525, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความจำเป็น (Need) ความต้องการ (Want) แรงขับ (Drive) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่เป้าหมาย (Goals)

พนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 130-131) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์การ มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบขององค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527, หน้า 18) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือล่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ขึ้นด้วยสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง แรงจูงใจประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ แรงจูงใจ ได้แก่ความต้องการ ความสนใจ ทัศนคติ ลักษณะนิสัยซึ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย และสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ ได้แก่ สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกร่างกาย ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, หน้า 404) ได้อธิบายว่า การจูงใจ หมายถึงวิธีการชักนำ พฤติกรรมของบุคคลห้าปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้ภายในและภายนอกตัวบุคคลจึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช่ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานปรารถนาอย่างเต็มความสามารถ บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช่ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่าง ทุ่ม เทและเสียสละเพื่อให้หน่วยงานเกิดความเจริญก้าวหน้า บุคคลสนใจและพอใจในงานที่ปฏิบัติเป็นแรงผลักให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการให้งานบรรลุและประสบผลสำ เร็จ มีความผูกพันต่อหน่วยงานบุคคลต้องการให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า บุคคลสนใจ เต็มใจ และพอใจที่จะปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ และพบว่า ผลการวิจัยไม่ตรงกับทฤษฎี กล่าวคือ การตอบสนองความต้องการของบุคคลไม่ได้ เป็นไปในลักษณะตามลำดับขั้นดังที่มาสโลว์อ้าง อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างใน ศิริกัลยา สามไชย, 2559) จึงได้นำเสนอทฤษฎี E.R.G.ขึ้นมาว่าคนเรามีความต้องการ 3 ประเภท

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence Needs: E) จะรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าด้วยกัน ได้แก่ ความต้องการทางด้านสรีระและทางสวัสดิภาพ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับ การตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น ถ้าหากคน

อยู่ในสภาพที่อดยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านสรีระ ดังนั้น ความต้องการในการดำรงชีวิตของบุคคลใยองค์การก็คือ การที่พนักงานในองค์การได้รับสิ่งที่จำเป็นในพื้นฐานการดำรงชีวิต เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองดูแลของบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตรงกับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ อันเดอร์เฟอร์ให้ความสำคัญด้านนี้มาก เพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มพวกพ้อง ได้แก่ ความต้องการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ สมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์การและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ความต้องการสัมพันธ์ในองค์การ คือ การมีสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานในบังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ความต้องการนี้จะรวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าไปเป็นความต้องการสูงสุดของตน คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง สรรเสริญในสังคมและความต้องการความสำเร็จ สมหวังในชีวิต ความเชื่อมั่นในตนเอง การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการท างาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การ หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

สรุปความหมายของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือเป็นสิ่งกระตุ้นเร้าให้เกิดพฤติกรรมความพยายามในการทำงานให้สู่เป้าหมายสำเร็จตามที่เราต้องการ

ลักษณะของแรงจูงใจ

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528, หน้า 94) กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึก เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการ ความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปของสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นได้พัฒนามาตั้งแต่วันเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้บุคคลมีจิตใจมั่นคงหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปของจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก

2. แรงจูงใจด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับคนอื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับ การยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลเป็นจำนวนมาก ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจด้านชื่อเสียง แรงจูงใจด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็ แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจด้านอำนาจ บุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุดชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ ประสิทธิภาพ

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ หมายถึง การควบคุมที่ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ ด้านความหวัง บุคคลจะมีความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถต่ำจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหางานใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับควบคุมมากกว่าที่จะพยายามควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดที่มนุษย์สามารถแยกออกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะสนใจในความสำเร็จ ส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่อง สรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการงานเพราะเป็นผู้สร้างสรรค์ งานให้สำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านการเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นชัดและสำคัญที่สุดของเงินก็คือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง แต่เป็นคุณค่าของเงินจากการศึกษาลักษณะของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า หากหน่วยงานมีการจูงใจบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ ที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ประเภทของแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 107-108) กล่าวว่าแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมิต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำ ในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำ ให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจ เป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนต์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษา และใช่เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อม กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นได้บ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำ ความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็จัดว่า เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

เฉลิมพล ตันสกุล (2541 อ้างใน ณิชา แว่นแคว้น, 2547, หน้า 6) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาพแรงจูงใจที่เกิดขึ้นโดยมิต้องใช้วัตถุเป็นเครื่องล่อสภาวะ แต่เกิดจากความสมัครใจ ความพอใจ ความชอบ ความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น เช่น เลือกเรียนคนตรีเพราะใจรัก แรงจูงใจประเภทนี้นับว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง เป็นสภาพแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ เงิน ตำแหน่ง ยศ ปริญญาบัตร ชื่อเสียง ฯลฯ สามารถเร้าให้คนต้องทำงาน เช่น เด็กบางคนขยันเรียนเพราะพ่อแม่สัญญาว่าถ้าสอบได้คะแนนดี ๆ จะซื้อจักรยานให้ นอกจากนี้ยังรวมถึง คำชมเชยที่ออกมาในรูปของคำพูด สีหน้าหรือท่าทางอีกด้วย

3. แรงจูงใจที่เกิดมาจากความต้องการทางร่างกาย (Internal Motivation) หมายถึง สภาพแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการขับถ่าย ความต้องการทางเพศ สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบังคับให้คนมีกิจกรรมเพื่อลดความต้องการนั้น

ประสาท อิศรปรีดา (2547, หน้า 300) กล่าวว่า โดยทั่วไปเมื่อเราวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งหลายที่ เกิดจากแรงจูงใจ เรามักถาม 2 ประการ คือ พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร (How) และทำไมจึงเกิดขึ้น พฤติกรรมเช่นนั้น (Why) พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทั้งหลาย มักจะเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะ สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากพลังหรือตัวกระตุ้น พลังนี้อาจเป็นพลังอันเนื่องมาจากความต้องการทางกายหรือทางจิตใจก็ได้

2. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Goal) มีทิศทาง (Direction) ชัดเจน

3. เป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น (Persist)

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกว่า Motivation Maintenances Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation-Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดย Herzberg ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน" ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg and Snyderman ได้สรุปว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, pp. 113-115)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักในงานที่ทำ เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จาก เพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่ลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของ บุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือ ได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุน หรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบในงาน มีดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

5. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศองค์การ เป็นทฤษฎีของ Stringer (2002, pp. 10-11) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน คือ

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การสนองตอบ ความรู้สึกของบุคลากรว่ามีการจัดการและมีการระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างจะมีมากเมื่อพนักงานรู้สึกว่าทุกคนทราบภาระหน้าที่ การงานของตนเป็นอย่างดี ระดับโครงสร้างจะมีน้อยเมื่อพนักงานมีความสับสนในภาระหน้าที่ของตน

2. มาตรฐาน (Standard) หมายถึง การวัดถึงความรู้สึกที่เกี่ยวกับความกดดันในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์การและระดับของความภาคภูมิใจของบุคลากรว่ามีการทำงานที่ดีการมีระดับมาตรฐานสูง หมายถึง การที่บุคลากรคอยหาแนวทางที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ระดับมาตรฐานที่ต่ำ จะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำของบุคลากร

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบ

ในระดับสูงจะได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับต่ำจะชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงและการทดสอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกทำให้หมดกำลังใจ

4. การยอมรับ (recognition) หมายถึง การที่บุคลากรจะรู้สึกได้ถึงการได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี ซึ่งการวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัลหรือการตำหนิติเตียน และการถูกลงโทษบุคลากร การยอมรับในระดับสูงบ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุลและความเหมาะสมระหว่างการให้รางวัลและการถูกตำหนิติเตียน การยอมรับในระดับต่ำ หมายถึง การที่ทำงานได้ดีแต่รางวัลที่จะได้รับนั้นไม่มีความแน่นอน

5. การให้การสนับสนุน (Support) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงความไว้เนื้อเชื่อใจและการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์การ ซึ่งมีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดีและเมื่อพวกเขารู้สึกแล้วเขาจะให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการทำ การสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกแยกจากผู้อื่นและโดดเดี่ยว

6. ความผูกพัน (Commitment) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงความภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และระดับความผูกพันของบุคลากรต่อเป้าหมายขององค์การ การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับระดับการมีความจงรักภักดีส่วนบุคคลอย่างสูงของบุคลากร การมีความผูกพันในระดับต่ำ หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกไม่สนใจต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่าประเภทของแรงจูงใจสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก สำหรับแรงจูงใจประเภทใดมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลมากที่สุดก็พอจะสรุปได้ว่า ถ้าต้องการให้เกิดกิจกรรมอย่างรวดเร็วทันใจ แรงจูงใจภายนอกโดยใช้รางวัลจะได้ผลมากที่สุด แต่ถ้าต้องการความต่อเนื่องของระยะเวลาและความคงอยู่ของกิจกรรมนั้น ๆ แล้วแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในจะได้ผลดีที่สุด แต่ต้องยอมรับแรงจูงใจภายในสร้างได้ยากกว่าแรงจูงใจภายนอก การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ Herzberg คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมี ผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ตรงกับสมมติฐานที่สำคัญของ Herzberg ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำเป็นสิ่งจูงใจในการ ปฏิบัติงานซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความต้องการซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five)

ความหมายของบุคลิกภาพ (Personality)

คำว่า บุคลิกภาพ (Personality) มาจากภาษาละตินว่า Persona เปรียบเสมือนการเป็นหน้ากากที่ใช้สวมใส่เวลาแสดงการละเล่น เพื่อเปลี่ยนบุคลิกของคน ๆ หนึ่งไปเป็นอีกคนหนึ่ง ในพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525 (2542, น. 259) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะนิสัยจำเพาะของคน และนิสัย เป็นความประพฤติที่ปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน ดังนั้น บุคลิกภาพก็คือ ความประพฤติที่เคยชินจำเพราะคนนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” ไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

Guilford (1959, p. 7) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่เป็นแบบประจำตัวของบุคคล

Aiport (1961) ได้ให้นิยามบุคลิกภาพว่า เป็นจุดรวมที่ประกอบด้วยพลังของระบบทางกายและจิตภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรม และความคิดของบุคคล

Gordon (1963, p. 14) ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของพฤติกรรมทั้งหมดที่เป็นลักษณะเฉพาะในแต่ละบุคคล

Noll (1965, p. 277) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ทำให้บุคคลอื่นบอกได้ว่าบุคคลนั้นเป็นคนอย่างไร ซึ่งแต่ละคนจะมีรูปแบบของการแสดงออกทางพฤติกรรมแตกต่างกัน

Munn (1966, p. 38) บุคลิกภาพของบุคคลแต่ละบุคคล เป็นผลรวมของลักษณะทางพันธุกรรมสิ่งแวดล้อม และ ผลของบุคลิกภาพ เป็นลักษณะการเจอกันระหว่างสถานการณ์ทางชีวภาพซึ่งประกอบด้วยสถานภาพทางสังคมและอิทธิพลทางวัฒนธรรม

Anastasi (1968, p. 111) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม พันธุกรรมเดียวกันแต่อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกันอาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพต่างกัน หรือแม้แต่ในสภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกันก็อาจทำให้เกิดบุคลิกภาพต่างกัน

Cattell (1970, pp. 2-3) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า เป็นสิ่งที่ช่วยให้เราทำนายได้ว่า บุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องของพฤติกรรมทั้งของบุคคล ทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นภายใน

Berrnard (1970, p. 502) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมทั้งหมดของท่าทางรูปร่างลักษณะทางกาย พฤติกรรมที่แสดงออก แนวโน้มการกระทำ ขอบเขตความสามารถทั้งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน และที่แสดงออกมาให้เห็น

Good (1973, p. 417) บุคลิกภาพ คือผลรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล

Morris (1979, p. 618) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของลักษณะต่าง ๆ (Traits) ประจำตัวของบุคคลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิด และเจตคติ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า บุคลิกภาพ (Personality) เป็นลักษณะโดยรวมของคนซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งภายในและภายนอก ทั้งรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย กิริยา ท่าทาง ความคิด ความรู้สึก ความสามารถ สติปัญญา และรสนิยม เป็นต้น

พรศิริ กองนวล (2539, หน้า 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่ติดอยู่ภายในและแสดงออกมา เพื่อทำการโต้ตอบต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากลักษณะท่าทาง การแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึก ที่ความแตกต่างกัน

สถิต วงศ์สวรรค์ (2540, หน้า 4) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นผลรวมของลักษณะทั้งหมดประกอบขึ้นเป็นบุคคลผู้นั้น เป็นลักษณะประจำตัวบุคคลนั้นทั้งทางกายและทางใจ

สุชา จันทร์เอม (2541, หน้า 84-85) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะต่าง ๆ ที่รวมกันในตัวบุคคล และวิธีการแสดงออกทางพฤติกรรม ของบุคคล ทั้งพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ดีหรือไม่ดี ผิดหรือถูก

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 216) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะโดดเด่นของบุคคล ๆ หนึ่ง ที่แสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำ กับสถานการณ์บางอย่างโดยเฉพาะจนเกิดเป็นนิสัยอย่างถาวร

วรรณ ประภา (2543, หน้า 47) กล่าวถึง บุคลิกภาพเป็นภาพลักษณ์ภายนอกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นลักษระ การเดิน การวางตัว การแต่งกาย ลักษณะการพูด ภาษาที่ใช้ ตลอดจนการรับมือสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ล้วนแต่เป็นลักษณะที่อยู่ภายใน จนทำให้เกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของบุคคลนั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ โดยเน้นบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก จนทำให้แยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้

ลักษณะของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Tratis) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะค่อนข้างที่จะเป็นเอกลักษณ์ประจำตัว ที่แสดงถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างของบุคคล จากการวิจัยพฤติกรรมองค์การโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพที่มีมาตรฐาน (Standardized

Personality Tests) เพื่อพิจารณาถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในเชิงบวกและเชิงลบ จึงทำให้ได้มิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ (Big Five Personality Dimensions) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูดช่างคุย และชอบแสดงออก เป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขายและตำแหน่งงานบริหาร

2. การประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ

3. ลักษณะยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการเหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ ตัวอย่างของอาชีพที่มีบุคลิกภาพลักษณะนี้ ได้แก่ วิศวกร ตำตรวจ ผู้บริหาร พนักงานขาย และพนักงานที่มีทักษะและกึ่งทักษะ

4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่สงบ เช่น ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกปลอดภัย และผ่อนคลาย

5. เปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to Experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ Costa และ McCrae (1992)

องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) จะมีลักษณะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มักจะเกิดด้วยกัน การให้คำจำกัดความขององค์ประกอบทั้งห้าเป็นความพยายามที่จะอธิบายส่วนสำคัญรวมกันของคุณลักษณะเหล่านี้ ซึ่งคำอธิบายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันมากที่สุดคือ การพัฒนาของ Costa และ McCrae (1992) มีลักษณะลำดับดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) เป็นคนโกรธง่าย (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) การมีความกระตุ้นรุนแรง (Impulsiveness) และมรอารมณ์เปราะบาง (Vulnerrability)

1.1 มีความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความว้าวุ่นหวาดกลัวมีแนวโน้มที่จะวิตกตื่นกลัว ตึงเครียด กระสับกระส่าย

1.2 โกรธง่าย (Anger) เป็นลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธ และภาวะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความหงุดหงิดและความขุ่นเคือง

1.3 ความท้อแท้ (Discouragement) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง และว้าเหว่ เป็นผู้ที่มีความท้อแท้ง่าย

1.4 การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness) เป็นลักษณะผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึกเต็มไปด้วยความละอาย รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีอื่นอยู่แวดล้อม ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อย เป็นลักษณะที่รู้สึกอาย หรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

1.5 การมีความกระตุ้นรุนแรง (Impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเอง

1.6 อารมเปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง ความอ่อนแอต่อความเครียดไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นคนสิ้นหวังตื่นตระหนักเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำสุดในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น (Resilient) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มมีประสบการณ์ชีวิตในระดับของความมีเหตุผลมากกว่าคนส่วนใหญ่ และดูเหมือนว่าในบางครั้งจะไม่ถูกกระทบกระเทือนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น ผู้ที่มีระดับของของความยืดหยุ่นมากกว่า จะรู้สึกกังวลใจต่อสิ่วเร้าเพียงเล็กน้อยจากสภาพแวดล้อมรอบกาย แต่สิ่งเร้าจะต้องมีปริมาณที่มากพอให้เขารู้สึกกังวลใจ ลักษณะสุดขั้วเช่นนี้มีคุณค่าสำคัญในบางบทบาทของสังคม เช่น ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ นักบินสอดแนมของกองทัพ ผู้จัดการทางการเงิน และวิศวกร เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ เป็นผู้ที่มีปฏิกิริยาโต้ตอบทันที (Reactive) ต่อสิ่งเร้า หมายถึง เป็นผู้ที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่าคนส่วนใหญ่ และรายงานว่ามีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนส่วนใหญ่ และพบว่าผู้ที่มีความรู้และมีระดับการศึกษาสูง ความหวั่นไหวทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับสูงจะเข้ามารบกวนหรือเป็นอุปสรรค์ต่อการทำงานได้ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการ ผู้ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้า สมาชิกสภา เป็นต้น

ตาราง 1 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความวิตกกังวล	สงบ	วิตกกังวล
ความโกรธ	โกรธช้า	โกรธเร็ว
ความท้อแท้	ท้อแท้ยาก	ท้อแท้ง่าย
การคำนึงถึงแต่ตนเอง	รู้สึกอึกอักยาก	รู้สึกอึกอักง่าย
การมีความกระตุ้นรุนแรง	ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นได้	ถูกยั่วยุง่าย
อารมณ์เปราะบาง	เผชิญความเครียดได้ดี	รับมือกับความเครียดลำบาก

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

2.1 การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความรักผู้อื่นอย่างแท้จริง

2.2 ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

2.3 การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าแสดงความเป็นผู้นำ หรือ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

2.4 การชอบมีกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว ตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

2.5 ชอบบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบสิ่งแวดล้อมที่มีสดใส

2.6 การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions) หมายถึงผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวัง และมองโลกในแง่ดี

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ ในบุคลิกภาพแบบนี้คือ ผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มที่จะชอบความอิสระ สงบเสงี่ยม มั่นคง และชอบจะทำอะไรคนเดียวมากกว่าอาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิต นักฟิสิกส์ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว (Exteavert) ผู้ที่มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำมากกว่า มีความเป็นมิตร และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น ๆ มีกิจกรรมทางกายภาพและการพูดมากกว่าส่วนใหญ่ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าวเช่น นักแสดง พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมศาสตร์

ตาราง 2 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแสดงตัว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความอบอุ่น	ไว้ตัว เป็นพิธีการ	วิตกกังวล
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น	ไม่ชอบเข้าสังคม	โกรธเร็ว
การแสดงออกตรงไปตรงมา	ชอบผู้เบื้องหลัง	ท้อแท้ง่าย
การชอบมีกิจกรรม	ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่งรีบ	รู้สึกอึกอักง่าย
การชอบแสวงหาความตื่นเต้น	ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	ถูกยั่วยุง่าย
การมีอารมณ์ด้านบวก	ไม่ค่อยร่าเริง	รับมือกับความเครียดลำบาก

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantacy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Idea) การยอมรับค่านิยม (Values)

3.1 การเป็นคนช่างฝัน (Fantacy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตไปด้วยจินตนาการและความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง

3.2 ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่หวั่นไหวกับงานและความงดงามในศิลปะ บทกวี

3.3 การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง

3.4 การปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ ๆ เช่น รับประทานอาหารใหม่ ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

3.5 การมีความคิด (Idea) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ ๆ

3.6 การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางสังคม การเมือง ศาสนา

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ ในบุคลิกภาพคือ การเป็นนักอนุรักษ์ (Preserver) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจแคบ เป็นอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รู้สึกสะดวกใจเมื่ออยู่ร่วมกับครอบครัวคนรู้จัก อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้จัดการทางการเงิน ผู้ปฏิบัติงานประจำ ผู้จัดการโครงการ นักวิทยาศาสตร์

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูงคือ การเป็นนักสำราจ (Explorer) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจกว้าง หลงใหลไปกับประสบการณ์แปลกใหม่ หรือ นวัตกรรมใหม่ ๆ หรือมีลักษณะเสรีนิยม อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น สถาปนิก ศิลปิน นักบริหาร ตัวแทนแลกเปลี่ยนและนักวิทยาศาสตร์

ตาราง 3 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง**
การเป็นคนช่างฝัน	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการช่างฝัน
การซาบซึ้งในความงาม	ไม่สนใจในศิลปะ	ซาบซึ้งในศิลปะและความสวยงาม
การเปิดเผยความรู้สึก	เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึกต่าง ๆ	เห็นคุณค่าของอารมณ์ด้านต่าง ๆ
การปฏิบัติ	ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน	ชอบความหลากหลายลองสิ่งใหม่ ๆ
การมีความคิด	เน้นการใช้เหตุผลในมุมมองแคบ	เน้นการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง
การยอมรับค่านิยม	ไม่ยอมรับค่านิยมใหม่	พร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่าง ๆ

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตายผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)

4.1 การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และเจตนาดี

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

4.3 ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่นเป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 การยอมตายผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่ลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม

4.5 ความสุภาพ (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ข่มว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่น

4.6 ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความหวั่นไหวต่อความต้องการของผู้อื่น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ ในบุคลิกาพ คือ การเป็นนักท้าทาย (Challenger) หมายถึง ผู้ที่มุ่งไปยังความต้องการและทัดฐานส่วนตัวของตนมากกว่าของกลุ่ม มีความเกี่ยวข้องกับอำนาจที่ได้มา อาชีพที่ลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้นำทางทหาร ผู้จัดการ นักโฆษณา

ลักษณะสุดขั้วของผู้ได้คะแนนสูง คือการเป็นนักปรับตัว (Adapter) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับตามบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่ายืนกรามตามบรรทัดฐานของตนเอง มีความกลมกลืนในการปรับตัว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น งานด้านสังคมเคราะห์ นักจิตวิทยา

ตาราง 4 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง**
ความไว้วางใจผู้อื่น	ช่างเยาะเย้ย ถากถาง ขี้ระแวง	เห็นว่าผู้อื่นเจตนาดี ซื่อสัตว์
ความตรงไปตรงมา	ระแวดระวัง พูดเกินจริง	จริงใจ ตรงไปตรงมา
ความเอื้อเฟื้อ	ไม่เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น	เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น
การยอมตามผู้อื่น	ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน	สุภาพ
การมีจิตใจอ่อนโยน	ยึดติดอยู่กับเหตุผล	จิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Detifulness) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) และแนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)

5.1 การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล และมีประสิทธิภาพในตนเอง

5.2 ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

5.3 การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Detifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

5.4 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในตามเป้าหมาย

5.5 ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหนายหรืออุปสรรคก็ตาม

5.6 แนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ คือ ผู้ที่สามารถปรับตัวยืดหยุ่นได้ (Flexible) เป็นผู้ที่ง่ายต่อการวอกแวกออกจากเป้าหมาย และให้ความสนใจที่เป้าหมายน้อยกว่า นิยมหาความสุข โดยทั่วไปมักปล่อยปละละเลยที่จะใส่ในเป้าหมาย อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักวิทยา ที่ปรึกษา นักสอบสวน

ลักษณะสุดขั้วของผู้ได้คะแนนสูง คือ การเป็นผู้ที่มุ่งเป้าหมาย (Focused) จะมีการแสดงออกถึงผลของการควบคุมเองสูง ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ ลักษณะทั่วไปจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มีลักษณะบ้างาน มุ่งมั่น ยากต่อการทำให้ไขว้เขว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จ

ตาราง 5 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ**	**ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง**
การมีความสามารถ	รู้สึกว่าไม่ได้เตรียมพร้อมบ่อยครั้ง	รู้สึกมีความสามารถและมีประสิทธิภาพ
ความเป็นระเบียบ	ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีระบบ	เป็นระเบียบเรียบร้อย
การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่	มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย
ความมีวินัยในตัวเอง	ผัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก	มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ
ความคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติโดยปราศจากการไตร่ตรอง	คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ของ Costa และ McCrae (1992) หมายถึง ลักษณะนิสัยทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคลซึ่งสามารถมองเห็นได้จากภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกาย วิธีการพูด และลักษณะภายใน ได้แก่ สติปัญญา ความถนัด ความร่าเริง การวางตัว ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความรู้สึกนึกคิดที่รวมกันเป็นแบบอย่างเฉพาะของบุคลจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่ต่างกันออกไป รวมถึงการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบสัญญาใจ

ความหมายของสัญญาใจ

Schein (1965, p. 11) ให้ความหมายของสัญญาใจว่า หมายถึง ความคาดหวังอันหลากหลายที่พนักงานและองค์กรที่ต่อและกัน ซึ่งความคาดหวังเหล่านี้ไม่ได้ครอบคลุมเพียงแต่เรื่องของการทำงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนเท่านั่น แต่รวมไปถึงเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และพันธะหน้าที่ระหว่างพนักงานองค์กรด้วย

Greenberg และ Baron (2000, p. 497) กล่าวว่า สัญญาใจคือการเข้าใจอย่างไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและองค์กรว่า อะไรคือสิ่งที่แต่ละฝ่ายให้และจะได้รับจากกันและกัน

อัญณา พันธุนาถวิริยกุล (2546, หน้า 10) กล่าวว่า สัญญาใจเป็นชุดของคาดหวังที่แฝงอยู่ระหว่างความสัมพันธ์และเปลี่ยนกันระหว่างบุคคลกับองค์กร จะได้รับรู้และมีความเชื่อในเรื่องของพันธะหน้าที่ของตนเองและองค์กรที่ต้องทำซึ่งกันและกันหรือการตอบแทนแลกเปลี่ยนกัน เพื่อรักษาความสัมพันธ์ในการจ้างงานนั้นไว้

พิกุลทอง นักทำนา (2549, หน้า 13) กล่าวว่า สัญญาใจ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนข้อตกลงและพันธะหน้าที่ที่มีต่อกันและกันและการทำงานอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยที่บุคคลคาดหวังว่า จะได้ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการที่ตั้งใจทำงาน

สิริรัตน์ ใจเจริญ (2551, หน้า 42) กล่าวว่า สัญญาใจ หมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์ในการทำงาน ตามการแลกเปลี่ยนข้อตกลงของบุคคลกับนายจ้างหรือองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ ที่มีต่อกันทั้งสองฝ่าย โดยความเชื่อ ความคาดหวัง นั้นเกี่ยวกับผลตอบแทนที่มีทั้งรูปธรรมและนามธรรม สามารถส่งต่อความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กรได้ ส่วนผลที่ได้นั้นจะกำหนดพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานทั้งสองฝ่ายของบุคคลกับองค์กรสรุปได้ว่าสัญญาใจเป็นข้อตกลงที่เป็นที่ในเรื่องที่นอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างคาดหวัง ในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน

รูปแบบของสัญญาใจ

ลักษณะของสัญญาใจเป็นสัญญาการจ้างอย่างไม่เป็นทางการของพนักงาน ซึ่งไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งเป็นความเข้าใจของพนักงานที่เกิดจากตกลงกันด้วยวาจาระหว่างพนักงานกับผู้จัดการเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหรือตัวแทน ขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งสัญญาใจลักษณะดังนี้ (De Meuse & Mark, 2003, p. 11)

1. มีลักษณะเป็นอัตวิสัย (Subjective) มีลักษณะเฉพาะตัว คือ เป็นความคาดหวังการรับรู้และความเชื่อส่วนบุคคล โดยที่แต่ละหรือแต่ละคนเลือกที่จะรับรู้และแปลความหมายไปในแนวทางตนเอง

2. มีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน (Reciprocal) เกิดขึ้นในสภาวะของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับบุคคล 2 ฝ่าย ที่มีสัญญาใจต่อกัน คือ พนักงานและองค์กร

3. เป็นมิติของการรับรู้ (Cognitive Dimension) เป็นชุดของความคาดหวังและพันธะหน้าที่เป็นตัวแทนของความเชื่อเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร ซึ่งความเชื่อเหล่านี้อยู่บนพื้นฐานการรับรู้ส่วนบุคคล โดยจะมีการเปลี่ยนแปลงจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง และจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง

4. มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาในช่วงของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร

5. เป็นสิ่งที่ผูกติดกับบริบทของความสัมพันธ์ในองค์กร พนักงานหรือองค์กรไม่สามารถแยกสร้างเองได้ เนื่องจากเป็นผลที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อันเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 2 ฝ่าย

6. มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมและเจตคติของพนักงานในองค์กร

Rousseau (1995, pp. 79-103) ได้เสนอปัจจัยหลัก 2 ประการ ที่ช่วยในการแยกรูปแบบของสัญญาใจออกเป็นประเภทต่าง ๆ นั้น คือ กรอบของเวลา (Time Frame) และการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ (Performance Requirement) ซึ่งทำให้สามารถแบ่งรูปแบบของสัญญาใจได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ (Transactional Contract) หมายถึง เป็นสัญญาที่มีการกำหนดขอบเขตของระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน เน้นเรื่องของรายการได้และผลตอบแทนทางด้านการเงินเป็นสำคัญ พนักงานมีภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบในการทำงานที่จำกัดและถูกระบุไว้อย่างชัดเจน มีความผูกพันกับองค์กรต่ำและไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลปฏิบัติงานมากนัก ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ภาระหน้าที่ที่กำจัด (Narrow) โดยพนักงานจะปฏิบัติงานในขอบเขตที่จำกัดหรือตามที่ได้ถูกระบุไว้ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำองค์กรไม่ค่อยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรหรือมีเพียงเล็กน้อย ไม่มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาพนักงาน

1.2 การจ้างงานในระยะสั้น (Short Term) โดยพนักงานไม่มีพันธะที่ต้องอยู่ออองค์กร ความผูกพันกับการทำงานเพียงในช่วงระยะเวลาที่กำหนด องค์กรจ้างงานตามระยะเวลาที่ได้ระบุไว้ ไม่มีพันธะที่จะต้องผูกพันกันในอนาคต

2. สัญญาใจแบบแบบความสัมพันธ์ (Relational Contract) หมายถึง เป็นการจ้างงานในระยะเวลายาวหรือไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอน มีพื้นฐานอยู่บนความไว้วางใจและความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน มีความมั่นคงในในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองทางอาชีพ โดยที่พนักงานจะทุ่มเทแรกายและแรงใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ทั้งงานในหน้าที่และนอกเหนือจากหน้าที่อิสระในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ได้ให้มีความสำคัญกับเรื่องรายได้หรือผลตอบแทนมากนักรางวัลเป็นพียงเงื่อนไขเล็กน้อยในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเป็นสมาชิกที่ดีละการมีส่วนร่มในองค์กร มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 มีความมั่นคง (Stability) โดยพนักงานมีพันธะหรือข้อผูกพันในการทำงานกับองค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่องค์กรต้องการหรือร้องขอ โดยได้รับค่าตอบแทนที่แน่นอนและการจ้างงานในระยะยาว

2.2 ความจงรักภักดี (Loyalty) โดยพนักงานให้การสนับสนุนองค์กร จงรักภักดีและมีความผูกพัน เป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งพนักงานจะได้รับความสนใจและความช่วยเหลือจากองค์กรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรให้พนักงานและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี

3. สัญญาใจแบบแบบผสมผสาน (Relational Contract) หมายถึง เป็นสัญญาการจ้างงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ไม่มีขอบเขตของระยะเวลาในการจ้างงานมาเป็นตัวกำหนด โดยขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความต้องการขององค์กร มีเงื่อนไขอยู่ที่การประสบความสำเร็จด้านการเงินขององค์กรและโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1 การจ้างงานจากภายนอกองค์กร (External Employability) เป็นการพัฒนาทางอาชีพของแรงงานภายนอก พนักงานมีหน้าที่พัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้ได้ตามความต้องการ

3.2 ความก้าวหน้าของพนักงานในองค์กร (Internal Advancement) เป็นการพัฒนาทางอาชีพของพนักงานภายในองค์กร พนักงานมีหน้าที่พัฒนาทักษะของตนเองให้มีเพิ่มขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนและให้พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและมีความก้าวหน้าในอาชีพ

3.3 การปฏิบัติงานแบบพลวัต (Dynamic Performance) โดยพนักงานมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร

4. สัญญาใจแบบการเปลี่ยนแปลง (Transitional) โดยทั่วไปแล้ว ไม่ใช่รูปแบบของสัญญาใจแต่สะท้อนผลที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงองค์กร ไม่มีความชัดเจนไม่มั่นคงและมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง มีองค์ประกอบดังนี้

4.1 ขาดความไว้วางใจซึ่งและกัน (Mistrust) พนักงานไม่ไว้วางใจองค์กรเพราะเชื่อว่าองค์กรส่งสัญญาที่ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายขององค์กรให้พนักงานรับรู้ ฝ่ายนายจ้างเองก็ปฏิเสธการรับรู้ข้อมูลที่สำคัญจากพนักงาน เพราะองค์กรไม่ไว้วางใจพนักงาน

4.2 ความไม่แน่นอน (Uncertainty) พนักงานไม่แน่ใจในพันธะหน้าที่ตนเองที่มีต่อองค์กร ฝ่ายนายจ้างก็ประเมินว่า พนักงานไม่มั่นใจในความผูกพันของนายจ้างที่มีต่อพวกเขา

4.3 การถูกบั่นทอน (Erosion) พนักงานเชื่อว่า จะได้รับผลตอบแทนจากสิ่งที่พวกเขาทำให้กับองค์กรในอนาคตน้อยลงกว่าในอดีต และคาดว่าจะถูกปฏิเสธไปเรื่อย ๆ ฝ่ายนายจ้างก็ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้น เพื่อลดค่าจ้างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ ซึ่งมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานลดลง

สรุปจากแนวคิดของ Rousseau (1995, pp. 79-103) ซึ่งแบ่งไว้ 4 รูปแบบ แต่ในการวิจัย จะใช้ 3 รูปแบบ โดยไม่เลือกแบบที่ 4 เนื่องจากได้พิจารณาแล้ว ไม่อาจนับได้ว่าเป็นรูปแบบสัญญาใจที่แท้จริง เพราะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนข้อตกลงกันหน้าที่ที่มีต่อกันและกันในการทำงานระหว่างพนักงานกับองค์กรอย่างแท้จริง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความหมายของพฤติกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการศึกษาและค้นคว้า เอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) พบว่า มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ หรือคำอื่น ๆ ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนี้

Organ (1987, p. 4) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การเพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

Katz (1964 as cited in Bolon, 1997) ได้ศึกษาและเสนอแนวความคิดถึงพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-Role Behavior) ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการคงอยู่และประสิทธิภาพขององค์การ โดยมองว่าคนมักมีนวัตกรรม (Innovation) และทำกิจกรรมขึ้นมาเอง (Spontaneous Activity) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ควบคู่ไปกับบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ โดยยกตัวอย่างพฤติกรรมบทบาทพิเศษ เช่น

1. การกระทำที่ซึ่งปกป้ององค์การและทรัพย์สินขององค์การ
2. ให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงองค์การ
3. ฝึกฝนตนเองสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
4. สร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีสำหรับองค์การ
5. ทำกิจกรรมร่วมกัน

Katz และ Kahh (1964 as cited in Organ, 1987, p. 4) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือและความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในที่ปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ใน หน่วยงานของรัฐบาล ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกต และระบุไว้ในหน้าที่ที่ ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์การเนื่องจากหากขาด พฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้ว ระบบต่าง ๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำเนินการต่อได้

Bateman และ Organ (1983 as cited in Organ, 1988) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีว่าเป็นการกระทำที่เป็นประโยชน์ และสร้างสรรค์ ที่สมาชิกใน องค์การแสดงทั้งในค่านิยม หรือความพอใจ แต่ไม่ได้สัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของบคุคล และไม่ได้เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด

Brief และ Motovidlo (1986 as cited in Organ, 1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็นพฤติกรรมทางสังคมในทางบวก (Prosocial Behavior)

ซึ่งจะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกในทางที่ดีและคงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้นตลอดจนมีความรู้สึก เป็นพวกพ้องเดียวกัน

Greenberg และ Baron (1993, p. 185) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การว่า เป็นการกระทำของพนักงานที่มีส่วนทำให้การ ดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นทางการของงาน

Schnake และ Dumler (1997) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้อง กับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง แต่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ จากความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุป ความหมายเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมของ พนักงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการค้นคว้างานวิจัยหลายฉบับ พบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ ได้มีการแบ่งแนวคิดในเรื่องนี้ไว้ 5 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดแรกของ Organ (1987, 1988) ได้ทำการศึกษาและแบ่ง OCB ตามแนวคิดของ Organ ที่ได้ถูกพัฒนามาจากแนวคิดของ Barnard (1938); Jahangir, Akbar, และ Haq (2004); Katz (1964) ซึ่ง Bernard (1938) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับ OCB ว่าเป็นความปรารถนาของปัจเจกชนที่พยายามสร้างความร่วมมือให้ เกิดขึ้นในองค์การอันเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้องค์การบรรลุเป็นหมายของตน เป็นความพยายามเพื่อมุ่ง ไปสู่เป้าหมาย อีกทั้ง อีกทั้งเป็นความพยายามในการทำนุบำรุงองค์การ ในขณะที่ Katz (1964) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปองค์การจะประเมินผลในการปฏิบัติงานจากผลการทำงาน ที่วัดตามพฤติกรรมใน การทำงานตามความรับผิดชอบและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติแต่บทบาทการทานยังครอบคลุม พฤติกรรมที่มีความหลากหลาย เขาจึงแบ่งพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์การเป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-Role Behavior) เป็นพฤติกรรมที่องค์การได้กำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างชัดเจนและอยู่ภายใต้การให้รางวัลซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์การ ใช้ในการปะเมินผลการปฏิบัติงาน อีกอันหนึ่งคือ พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-Role Behavior) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้เป็นทางการ แต่สังคมในองค์การให้ การยอมรับและให้คุณค่า

Organ (1987, 1988) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์ การออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (เช่น เพื่อนร่วมงาน) ทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น เช่น การแสดงให้พนักงานทราบถึง การใช้เครื่องมือต่าง ๆ

2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ท่าทาง หรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพอบน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งการทำงานในองค์การนั้นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งที่บุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจ ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ดังนั้น การสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

3. พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม ในบางครั้งเรามีสิทธิที่จะแสดงถึงข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน แต่การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระมากเกินไป ดังนั้น พักงานเหล่านั้นจึงรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมในรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์การ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) มายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์การ โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์การ ไม่ใช่เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน พนักงานทุกคนถือเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งองค์การก็เปรียบเสมือนทีมขนาดใหญ่ที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น สมาชิกทีมหรือสมาชิกขององค์การก็ควรปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกทีมที่ดีและเป็นสมาชิกองค์การที่ดีด้วย

แนวคิดที่สองเป็นของออเกน และโคนอสกี้ (Organ & Konovsky, 1989) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เป็น 2 รูปแบบ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา บางทีเป็นการช่วยเหลือเอนร่วมงานผู้ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Compliance) เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์การต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎ เช่น มาทำงานตรงเวลา และไม่กินเวลาทำงาน แนวคิดที่สามเป็นของ

Graham (1989); Moorman และ Blakely (1995) ที่แบ่ง OCB ออกเป็น 4 รูปแบบด้วยกัน ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขอ องค์การไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Interpersonal Helping) เป็นพฤติกรรที่เน้นการ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ

2.2 พฤติกรรมความภักดี (Loyalty Booster's) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนองค์การโดยให้ ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก

2.3 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติ ในสิ่งที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำในสิ่งที่เกินกว่าภาระในหน้าที่

2.4 พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการติดต่อสื่อสารสถานที่ ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มและบุคคล แนวคิดที่สี่เป็นของ Williams (1988 อ้างในอานนท์ นิติเจริญพงศ์, 2557)

วิลเลียม และแอนเดอร์สัน (Williams & Anderson, 1991 อ้างใน อานนท์ นิติเจริญพงศ์, 2557) ผู้วิจัยท่านนี้ได้จำแนกทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2 ด้าน ดังนี้

1. ทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Behavior Directed toward Individuals-OCB-I) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน หรือปัญหาในงาน เป็นต้น

2. ทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งสู่องค์การ (Organizational Behavior Directed Toward Organizational-OCB-O) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยทั่วไป

สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีองค์กรจะเห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร ทำให้บรรยายกาศการทำงานภายในองค์กรมีความราบรื่น และมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กรตลอดจนเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา ปรับปรุง จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิด Organ (1988) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรัณย์ลภัส จันทร์แก้ว (2558) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแรงจูงใจในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา สร้างการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธาด้วยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ วิศวกรโยธาที่เข้าอบรม ณ วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (ว.ส.ท.) จำนวน 397 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมลู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรโยธามีระดับบุคลิกภาพด้านประนีประนอม บุคลิกภาพด้านจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านเปิดใจสู่การเรียนรู้ แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวและบุคลิกภาพด้านการหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และบุคลิกภาพด้านเปิดใจสู่การเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวและบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่มี ประสิทธิผลของวิศวกรโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจในการทำงาน และบุคลิกภาพด้านจิตสำนึกสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธาได้ร้อยละ 14.8

อรุณวรรณ กุลนิล (2558) ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานครการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของการเป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมุ่งศึกษาคือ พนักงานธนาคารธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 389 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และดันเน็ตต์ที 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติค่าสัมพันธ์สหพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

อายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อายุงาน 1-7 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,001-30,000 บาท 2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมแบะด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับดี 3) ผู้ตอบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมและด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับดี และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมาก 4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสาขาธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 5) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสาขาธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสาขาธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2558) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในธุรกิจโรงแรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในธุรกิจโรงแรม จากกลุ่มตัวอย่าง 586 ราย ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 6 ตอน มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงต่าง ๆ ในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 59 และพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตใน

การทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบจากการรับรู้ความยุติธรรม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

เขมณัฏฐ์ มาศวิวัฒน์ (2559) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผล การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และอิทธิพล ของปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมอาร์ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ขณะที่พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากทั้งสองรอบประเมิน และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปะศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งหมด 3 ตัวแปรได้แก่ ความเป็นสายวิชาการ ความเป็นหญิง และประสบการณ์ โดยความเป็นสายวิชาการ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ขณะที่ความเป็นหญิงและประสบการณ์ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 105 และจาก 3 ตัวแปรนี้ พบว่า ความเป็นสายวิชาการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด ส่วนพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่ามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์อย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคิน ศรีสังข์งาม (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชตำรวจ ที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพในการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิผลในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานในทุกด้าน

อรฤดี ธิติเสรี (2559) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการทดสอบไคสแควร์เพื่อทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน ผลการศึกษา พบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน ภาพรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

วรางคณา ซับซ้อน (2559) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร คาวมพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาระดับ ความสัมพันธ์ และอิทธิพลของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสารสาสน์เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 208 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.957 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน และ การวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการปรับตัวในการทำงานทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.378 ถึง 0.606 นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบปรับรับสถานการณ์มีอิทธิพลการปรับตัวในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.215 และ 0.304

ตามลำดับ และสามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ30.30 ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์กรเกือบทุกตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มทำงาน และทรัพยากรที่พอเพียงมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.272, 0.376 และ 0.179 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.10 ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ตลอดจนปัจจัยความพึงพอใจในงานมีตัวแปรท่านชอบที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และท่านชอบปฏิบัติงานกับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ β = 0.352, 0.166 ตามลำดับ Adjusted R [superscript 2] = .210, p > 0.05

สุวรรณี จริยะพร (2559) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุขทั้งทางตรงและโดยอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ ประชากร ที่ศึกษาคือบุคลากรของวิทยาลัยทองสุขจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแบบสร้างแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.740 - 0.914 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 43.90 ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุขได้ร้อยละ 84.60 นอกจากนี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุดเท่ากับ 0.78 ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุดผ่านความผูกพันต่อ องค์การมีค่าเท่ากับ 1.47 ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดี

อริยาวรรณ์ รัศมีกอบกุล (2559) ความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความพึงพอใจในค่าจ้างสวัสดิการ และบรรยากาศการทำงานขององค์การ

ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การของพนักงานเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ ในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยจะทำการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการจาก 3 สายงานหลักที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกรรมหลักของธนาคาร ได้แก่ สายลูกค้าบุคคล สายลูกค้าธุรกิจ และสายปฏิบัติการสนับสนุน จำนวน 411 คน เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม และสัมภาษณ์ จากนั้นนำผลจากการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติถดถอย (Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้ง 7 ตัวที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความอดทนอดกลั้น ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการ ความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานขององค์การส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย และเพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานด้านธุรกิจโรงแรม จำนวน 274 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทุกประการแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุด และสามารถอธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่หลากหลายและแตกต่างกันของแต่ละบุคคลได้ หมายถึงว่า พนักงานจำนวนมากในองค์การที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะเป็นคุณลักษณะส่วนตัว หรือนิสัยส่วนตัว (Inherent Personality) นั่นเอง เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หรือ OCB เป็นพฤติกรรมเชิงบวกเป็นพฤติกรรมของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการเสียสละอาสาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจและจริงใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งพฤติกรรมนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน ซึ่งระดับความเต็มใจที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประเภทของพฤติกรรมและวัตถุประสงค์ของพนักงาน ดังนั้นพนักงานจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในลักษณะเป็นพฤติกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่เกี่ยวกับการมุ่งบรรลุเป้าหมาย หรือประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไป

สุภารัตน์ ศรีแสง (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งโดยการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน ด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การความยุติธรรมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 0.707 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 49.90

เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 8,500 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 383 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน T-test, F-test และสมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานและความผูกพัน ค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในศูนย์อ านวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรใน ศอ.บต. และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรใน ศอ.บต. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรใน ศอ.บต. จำนวน 238 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .527 ถึง .945 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบสเตปไวส์ (Stepwise Multiple Regression Analysis) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรใน ศอ.บต. โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดกับตัวแปรเกณฑ์ มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าตั้งแต่ .226 ถึง .636 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม (X1) การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวม (X2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม (X3) และตัวแปรรายด้านต่าง ๆ มีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .543 .552 .346 .636 .361 .226 .309 .442 .474 .418 .363 .442 และ .362 ตามล าดับ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้การถดถอยแบบพหุคูณ แบ่งเป็น 2 แบบ คือ รายด้านและโดยรวม ในรายด้าน พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 3 ตัว ที่สามารถร่วมกัน พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งตัวแปรเกณฑ์ได้ดีประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (X13) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X23) และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (X11) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .706 และมีค่าอ านาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 49.8 และในภาพรวม พบว่า มีปัจจัยทั้งหมด 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม (X1) และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .602 และมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 36.2

ภิญญดา รื่นสุข (2561) นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน และเพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามสภาพการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะ แบบสอบถามส่วนที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.914 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน และโดยรวมไม่แตกต่างกัน และปัญหาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำและคุณภาพของผู้บริหาร การไม่เติบโตและขาดความก้าวหน้าทางสายงาน และปัญหาอัตราค่าจ้างและเงินเดือนที่จ่ายจริงต่ำเกินไปและขาดความยุติธรรม ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่าผู้บริหารควรปลูกฝังวิธีคิดวิธีปฏิบัติที่จะนำมาซึ่งความเป็นพนักงานที่เก่ง สร้างสรรค์ เป็นคนดีและมีความสุขในการทำงาน โดยส่งเสริมให้มีรับผิดชอบสูงต่อตนเอง และต่อทีม มีใจรักในสิ่งที่ทำ รักในอาชีพของตนเอง และเรียนรู้จากการเป็นมืออาชีพ และการสร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้างและพนักงาน

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากแนวความคิดที่ได้กล่าวมาแล้ว ทางผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎี ดังต่อไปนี้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ใช้แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 41-42) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย นั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มี ลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ใช้แนวคิดของ Frederick Herzberg ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม ดังนี้คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน 4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง 5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

3. แนวคิดและทฤษฎีรูปแบบของสัญญาใจ ใช้แนวคิดของ Rousseau (1995, 79-103) และทฤษฎีรูปแบบของสัญญาใจได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้คือ แบบการติดต่อดำเนินการ (Transactional Contract) แบบแบบความสัมพันธ์ (Relational Contract) แบบแบบความสัมพันธ์ (Relational Contract)

4. แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five) ของ Costa และ McCrae (1992) และทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบดังนี้ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้แนวคิดของออเกน (Organ, 1987, 1988) ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร การเพิ่มขีดความสามารถทางจิตวิทยามีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การกำหนดประชากรและการเลือกสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานเพศหญิงในองค์การธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเพศหญิงในองค์การธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2558) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยยอมให้มีค่าความแปรปรวนเท่ากับร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

กำหนดให้ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z แทน ค่ามาตรฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96

E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น 5% ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.05

จะได้ $$n = \frac{(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{3.8416}{4(0.0025)}$$

$$n = 384.16 = 385 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน เพื่อป้องกันแบบสอบถามที่เกิดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น จึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 4% เท่ากับ 15 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งสิ้นเป็น 400 คน

การเลือกสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากเพื่อสุ่มเลือกเขตในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนร้อยละ 10 จาก 50 เขต ได้จำนวน 5 เขต ได้แก่

1. เขตจตุจักร
2. เขตบางรัก
3. เขตวัฒนา
4. เขตห้วยขวาง
5. เขตปทุมวัน

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยกำหนดโควต้าสำหรับจำนวนตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 5 เขต โดยกำหนดให้เก็บตัวอย่างในแต่ละเขต 80 ตัวอย่างเท่ากัน

ขนาดของตัวอย่างในแต่ละเขต = 400 ตัวอย่าง/5เขต

= 80 ตัวอย่าง/เขต

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละเขตที่ถูกเลือกจะมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขต

เขต	จำนวน
เขตจตุจักร	80
เขตบางรัก	80
เขตวัฒนา	80
เขตห้วยขวาง	80
เขตปทุมวัน	80

ขั้นที่ 3 การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงเลือกสถานที่ที่มีกลุ่มตัวอย่างอยู่หนาแน่น

ตาราง 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานที่

เขต	สถานที่	จำนวน
เขตจตุจักร	อาคาร SUN TOWER	80
เขตบางรัก	อาคาร KCC BUILDING	80
เขตวัฒนา	อาคาร GMM GRAMMY	80
เขตห้วยขวาง	อาคาร G TOWER	80
เขตปทุมวัน	อาคาร ALL SEASON PLACE	80

ขั้นที่ 4 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากผู้บริโภคที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในสถานที่ที่ทำการสุ่มไว้ข้างต้นจนครบ 400 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ชนิดปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1. 21-30 ปี
2. 31-40 ปี
3. 41-50 ปี
4. 51-60 ปี

ข้อที่ 2 สภานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หย่าร้าง/ หม้าย / แยกกันอยู่

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal Scale)

1. ต่ำปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี
2. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ระดับตำแหน่ง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. ระดับปฏิบัติการ
2. ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก
3. ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ

ข้อที่ 5 อายุการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1. อายุงานน้อยกว่า หรือ เท่ากับ 1 ปี
2. อายุงาน 1-5 ปี
3. อายุงาน 6-10 ปี
4. อายุงาน 10 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 6 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1. ต่ำกว่า 20,001 บาท
2. 20,001-30,000 บาท
3. 30,001-40,000 บาท
4. 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า แบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Rating Scale มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	เฉย ๆ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548, หน้า 193) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด - ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจอยู่ในในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย แบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก แบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Rating Scale มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	เฉย ๆ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548, หน้า 193) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด - ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพอยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลรูปแบบสัญญาใจ ซึ่งมีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย แบบการติดต่อดำเนินการ แบบความสัมพันธ์ และแบบผสมผสาน แบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Rating Scale มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	เฉย ๆ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548, หน้า 193) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด - ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบสัญญาใจที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	รูปแบบสัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	รูปแบบสัญญาอยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	รูปแบบสัญญาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	รูปแบบสัญญาอยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	รูปแบบสัญญาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ซึ่งมีจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย พฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกหน้าที่ แบบสอบถามปลายปิด (Closed-Ended Questionnaire) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบ Rating Scale มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	เฉย ๆ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548, หน้า 193) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด - ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

เกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่กลุ่มผู้วิจัยได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร บทความต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจะต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องกับความมุ่งหมายในการวิจัย

3. นำเครื่องมือที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานเพศหญิงในองค์การธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน นำผลของแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2547, หน้า 220) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.975 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา เป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปใช้งานจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาวิเคราะห์ สรุปและนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบถามเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณา (Descriptive Analysis) ดังนี้

1.1 สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้ค่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2558)

$$\text{Cronbach's Alpha } (\alpha) = \frac{k\overline{\text{covariance}}/\overline{\text{variance}}}{1+(k-1)\overline{\text{covariance}}/\overline{\text{variance}}}$$

กำหนดให้ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนรวม

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคำถาม

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2558)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

กำหนดให้ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2558)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2-(\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

กำหนดให้ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

X แทน ค่าคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หรือ One-Way Anova ใช้เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้ำกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance หากพบว่าความแปรปรวน

เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และหากความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe และหากผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วต้องทำการทกสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูให้แน่ใจว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยจะใช้วิธีของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3

ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ดังนี้

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณา F – distribution

$MS_{(B)}$ แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_{(W)}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

หากพบความแปรปรวนไม่เท่ากันจะทำการทดสอบด้วย (Brown Forsythe) ซึ่งสามารถเขียนได้ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า $$MSW = \sum_{t=1}^{K} \left(1 - \frac{n_1}{N}\right) S_1^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วนั้น ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's Lease Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2558) โดยมีสูตรดังนี้

$$LSD = t_1-\frac{\alpha}{2}:n-k\sqrt{MSE\left[\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}\right]}$$

$$R = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนของตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3 (Keppel, 1982, pp. 153-155) มีดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D\sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett's test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical value of the Dunnett's test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างกลุ่ม คือ K-1 ภายในกลุ่ม n-k และรวมทั้งกลุ่มคือ n-1

2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีตัวแปรอิสระ k ตัว (x1, x2, x3, …, xk) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปร Y โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในเชิงเส้น จะได้สมการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 8 พฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีในองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2558)

$$Y = \beta_0 + \beta_0 X_I + \beta_0 X_I + \ldots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่ β_0 แทน ส่วนตัวแกน Y เมื่อกำหนดให้ $x_1 = x_2 = \ldots = xk = 0$ β_1, β_2, β_k เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ Xi เปลี่ยนไปหนึ่งหน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X อื่น ๆ มีค่าคงที่ เช่น เปลี่ยนไปหนึ่งหน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป หน่วย โดยที่ x_2, x_3, …. x_k มีค่าคงที่

เงื่อนไขในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณจะเหมือนกัน เงื่อนไขในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ E(e) = 0
3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \beta_0^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน โดยที่ i = j นั้นคือ covariance e_i และ $e_j = 0$
5. ตัวแปรอิสระ e_i และ e_j ต้องเป็นอิสระต่อกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้คือ One-Way Analysis of Variance หรือ One-Way Anova

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ค่าสถิติที่ใช้คือ Multiple Regression

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ค่าสถิติที่ใช้คือ Multiple Regression

4. ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ค่าสถิติที่ใช้คือ Multiple Regression

บทที่ 4
ผลการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และแปลความหายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ ที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจจำแนกตามความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบสัญญาใจ ได้แก่ แบบการติดต่อดำเนินการ แบบความสัมพันธ์ และแบบผสมผสาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่

ตอนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
21-30 ปี	160	40.00
31-40 ปี	131	32.75
41-50 ปี	70	17.50
51-60 ปี	39	9.75
รวม	**400**	**100.00**
2. สถานภาพ		
โสด	203	50.75
สมรสอยู่ด้วยกัน/	161	40.25
หย่าร้างแยกกันอยู่/หม้าย/	36	9.00
รวม	**400**	**100.00**
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	318	79.5
สูงกว่าปริญญาตรี	82	20.50
รวม	**400**	**100.00**

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ	107	26.75
ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก	150	37.50
ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ	96	24.00
ตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป	47	11.75
รวม	**400**	**100.00**
5. อายุการทำงาน		
0-5 ปี	141	35.25
6-10 ปี	148	37.00
10 ปีขึ้นไป	111	27.75
รวม	**400**	**100.00**
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,001 บาท	113	28.25
20,001-40,000 บาท	186	46.50
40,001-60,000 บาท	62	15.50
60,001 บาทขึ้นไป	39	9.75
รวม	**400**	**100.00**

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเพศหญิงในองค์การธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.75 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.25 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับหัวหน้าส่วน/แผนก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 พนักงานระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และเป็นพนักงานตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคือ มีอายุการทำงานระหว่าง 0-5 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-40,000 บาท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 มีรายได้ระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และมีรายได้ต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจจำแนกตาม ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน ของผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.04	0.47	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.03	0.51	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.54	มาก
ความรับผิดชอบ	4.09	0.51	มาก
ความก้าวหน้า	4.04	0.46	มาก
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	**4.04**	**0.46**	**มาก**
ปัจจัยค้ำจุน			
นโยบายและการบริหาร	4.01	0.57	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	4.01	0.58	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.53	มาก
สภาพการทำงานและความมั่นคง	4.05	0.56	มาก
ผลประโยชน์ตอบแทน	3.95	0.62	มาก
ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน	**4.03**	**0.50**	**มาก**
รวม	**4.04**	**0.48**	**มาก**

จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยจูงใจของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีระดับความคิดเห็น ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.46) ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.46) และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน มีระดับความคิดเห็น ในภาพรวม

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.48) ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.53) รองลงมาคือ สภาพการทำงานและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.56) และนโยบายและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล			
1. ท่านมักจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.04	0.51	มาก
2. ท่านมีความภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้	4.08	0.59	มาก
3. ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จหน้าที่การงาน	4.01	0.59	มาก
รวมความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	**4.04**	**0.47**	**มาก**
การได้รับการยอมรับนับถือ			
4. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน	4.00	0.58	มาก
5. เมื่อท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างานอยู่เสมอ	4.03	0.61	มาก
6. คำชื่นชมมีส่วนช่วยทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ	4.07	0.60	มาก
รวมการได้รับการยอมรับนับถือ	**4.03**	**0.51**	**มาก**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
7. ท่านมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.99	0.58	มาก
8. ลักษณะงานที่ทำปฏิบัติเป็นงานน่าสนใจและท้าท้าย	4.08	0.63	มาก
9. ท่านมีอิสระเต็มที่ในการทำงาน	4.01	0.64	มาก
รวมลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	**4.03**	**0.54**	**มาก**

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรับผิดชอบ			
10. ท่านทำงานเต็มเวลาโดยไม่มาสายและลางานก่อนเวลา	4.01	0.58	มาก
11. ท่านรู้สึกว่าท่านทำงานที่ได้มอบหมายอย่างสุดความสามารถทุกครั้ง	4.17	0.60	มาก
12. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด	4.08	0.60	มาก
รวมความรับผิดชอบ	**4.09**	**0.51**	**มาก**
ความก้าวหน้า			
13. ท่านมีโอกาสเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ	4.02	0.61	มาก
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานตามความรู้ความสามารถ	4.04	0.63	มาก
15. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ	3.93	0.72	มาก
รวมความก้าวหน้า	**3.99**	**0.58**	**มาก**
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	**4.04**	**0.46**	**มาก**

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อ พบว่า

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีความภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ท่านมักจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.51) และท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.59) ตามลำดับ

การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ คำชื่นชมมีส่วนช่วยทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.60) รองลงมาคือ เมื่อท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.61) และเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานน่าสนใจและท้าท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ท่านมีอิสระเต็มที่ในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.64) และท่านมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าท่านทำงานที่ได้มอบหมายอย่างสุดความสามารถทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.60) และท่านทำงานเต็มเวลาโดยไม่มาสายและลางานก่อนเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจความก้าวหน้าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานตามความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.61) และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
นโยบายและการบริหาร			
1. องค์การของท่านมี การกำหนดแนวทางนโยบายในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	3.96	0.62	มาก
2. องค์การของท่านมี กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.06	0.63	มาก
3. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.02	0.64	มาก
รวมนโยบายและการบริหาร	**4.01**	**0.57**	**มาก**
การปกครองบังคับบัญชา			
4. ผู้บังคับชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.97	0.62	มาก
5. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่านเสมอ	4.11	0.62	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	3.97	0.66	มาก
รวมการปกครองบังคับบัญชา	**4.01**	**0.58**	**มาก**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
7. มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในระหว่างการทำงาน	4.09	0.57	มาก
8. มีการพบปะพูดคุยสุขทุกข์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.18	0.61	มาก
9. เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.10	0.61	มาก
รวมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	**4.12**	**0.53**	**มาก**

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยด้านค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สภาพการทำงานและความมั่นคง			
10. สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัยเพียงพอ	4.07	0.56	มาก
11. องค์การมีการจัดสรรจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	4.07	0.71	มาก
12. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์การของท่านเป็นองค์การที่ให้ความมั่นคงในชีวิตกับท่านได้	4.02	0.66	มาก
รวมสภาพการทำงานและความมั่นคง	**4.05**	**0.56**	**มาก**
ผลประโยชน์ตอบแทน			
13. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.93	0.69	มาก
14. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.94	0.75	มาก
15. มีกฎระเบียบในการ ลากิจ ลาป่วย ที่เป็นธรรม	4.00	0.69	มาก
รวมผลประโยชน์ตอบแทน	**3.95**	**0.62**	**มาก**
ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน	**4.03**	**0.50**	**มาก**

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อ พบว่า

นโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน นโยบายและการบริหาร ในภาพรวมมีระดับความคิดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ องค์การของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.63) รองลงมาคือ นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.64) และองค์การของท่านมี การกำหนดแนวทางนโยบายในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.62) ตามลำดับ

การปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน การปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่านเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.66) และผู้บังคับชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการพบปะพูดคุยสุขทุกข์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.61) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.61) และมีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในระหว่างการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.57) ตามลำดับ

สภาพการทำงานและความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน สภาพการทำงานและความมั่นคง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ องค์การมีการจัดสรรจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.71) รองลงมาคือ สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัยเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.56) และท่านเชื่อมั่นว่าองค์การของท่านเป็นองค์การที่ให้ความมั่นคงในชีวิตกับท่านได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ผลประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีกฎระเบียบในการ ลากิจ ลาป่วย ที่เป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.69) รองลงมาคือ เงินเดือนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.75) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ในภาพรวม

ด้านบุคลิกภาพแบบองค์ประกอบ 5	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
แบบหวั่นไหว	4.18	0.55	มาก
แบบแสดงตัว	4.08	0.55	มาก
แบบเปิดรับประสบการณ์	4.12	0.51	มาก
แบบประนีประนอม	4.17	0.48	มาก
แบบมีจิตสำนึก	4.16	0.49	มาก
รวม	**4.14**	**0.51**	**มาก**

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ แบบหวั่นไหว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.55) รองลงมาคือ แบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.48) และแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ

ด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
แบบหวั่นไหว			
1. ท่านเป็นคนที่มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว ปราดเปรียว	4.15	0.55	มาก
2. ท่านเป็นคนร่าเริง ช่างพูด ชอบเข้าสังคม	4.22	0.55	มากที่สุด
3. ท่านเป็นคนที่มี ความคิดกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำแสดงออก	4.18	0.57	มาก
รวมแบบหวั่นไหว	**4.18**	**0.49**	**มาก**
แบบแสดงตัว			
4. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีภายใต้แรงกดดัน	4.06	0.61	มาก
5. ท่านเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง	4.11	0.62	มาก
6. ท่านเป็นคนที่มีจิตใจดี ใจเย็น อารมณ์ดีไม่เครียด	4.08	0.59	มาก
รวมแบบแสดงตัว	**4.08**	**0.55**	**มาก**
แบบเปิดรับประสบการณ์			
7. ท่านเป็นคนมีแนวคิดแบบใหม่ ๆ มาเสนอเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.08	0.54	มาก
8. ท่านเป็นคนที่มีจินตนาการเสมอ	4.16	0.60	มาก
9. ท่านเป็นคนอยากรู้อยากเห็น ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา	4.13	0.57	มาก
รวมแบบเปิดรับประสบการณ์	**4.12**	**0.51**	**มาก**
แบบประนีประนอม			
10. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.14	0.55	มาก
11. ท่านมีจิตใจดี สุภาพอ่อนโยนกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.56	มากที่สุด
12. ท่านยอมรับและเชื่อฟังความคิดเห็นคำตำหนิของผู้อื่น	4.16	0.51	มาก
รวมแบบประนีประนอม	**4.17**	**0.48**	**มาก**

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
แบบมีจิตสำนึก			
13. ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.14	0.53	มาก
14. ท่านเป็นผู้ยึดถือหลักการเหตุผล ยืนหยัดและมั่งความสำเร็จ	4.21	0.57	มากที่สุด
15. ท่านปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมไม่นอกลู่นอกทาง	4.14	0.56	มาก
รวมแบบมีจิตสำนึก	**4.16**	**0.49**	**มาก**

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แบบหวั่นไหว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว ในภาพรวมมีระดับความคิดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านเป็นคนร่าเริง ช่างพูด ชอบเข้าสังคม โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ท่านเป็นคนที่มี ความคิดกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำแสดงออก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.57) และท่านเป็นคนที่มีความกระฉับกระเฉง ว่องไวปราดเปรียว โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.55) ตามลำดับ

แบบแสดงตัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ท่านเป็นคนที่มีจิตใจดี ใจเย็น อารมณ์ดีไม่เครียด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.59) และท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีภายใต้แรงกดดัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.61) ตามลำดับ

แบบเปิดรับประสบการณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็น

มากที่สุด คือ ท่านเป็นคนที่มีจินตนาการเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ท่านเป็นคนอยากรู้อยากเห็น ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.57) และท่านเป็นคนมีแนวคิดแบบใหม่ ๆ มาเสนอเพื่อนร่วมงานเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.54) ตามลำดับ

แบบประนีประนอม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ แบบประนีประนอม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีจิตใจดี สุภาพอ่อนโยนกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ท่านยอมรับและเชื่อฟังความคิดเห็นคำตำหนิของผู้อื่น โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.51) และท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.55) ตามลำดับ

แบบมีจิตสำนึก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนัก ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านเป็นผู้ยึดถือหลักการเหตุผล ยืนหยัดและมั่งความสำเร็จ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.53) และท่านปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ไม่นอกลู่นอกทาง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านรูปแบบสัญญาใจ ได้แก่ แบบการติดต่อดำเนินการ แบบความสัมพันธ์ และแบบผสมผสาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบสัญญาใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม

รูปแบบสัญญาใจ	$\bar{X}$	S.D.	**ระดับความคิดเห็น**
แบบการติดต่อดำเนินการ	4.06	0.52	มาก
แบบความสัมพันธ์	4.07	0.52	มาก
แบบผสมผสาน	4.15	0.46	มาก
รวม	**4.09**	**0.50**	**มาก**

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบสัญญาใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครด้านรูปแบบสัญญาใจ ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ แบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.46) รองลงมา คือ แบบความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.52) และแบบการติดต่อดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ของผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบการติดต่อดำเนินการ

รูปแบบสัญญาใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
แบบการติดต่อดำเนินการ			
1. ท่านคิดว่ารายได้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับท่านมากที่สุดในการทำงาน	4.15	0.59	มาก
2. ถ้ามีองค์การอื่นให้เงินเดือนสูงกว่า ท่านจะลาออกไปอยู่ที่ใหม่ทันที	4.05	0.62	มาก
3. ท่านจะลาออกจากงานเมื่อไหร่ก็ได้ที่ท่านต้องการ	3.99	0.74	มาก
รวมแบบการติดต่อดำเนินการ	**4.06**	**0.52**	**มาก**
แบบความสัมพันธ์			
4. ท่านรักและผูกพันธ์กับองค์การของท่าน	4.02	0.61	มาก
5. ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.22	0.54	มากที่สุด
6. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์การนี้แม้ว่าจะได้รับคำตอบแทนต่ำกว่าองค์การอื่น	3.97	0.70	มาก
รวมแบบความสัมพันธ์	**4.07**	**0.52**	**มาก**
แบบผสมผสาน			
7. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากองค์การของท่าน	4.08	0.56	มาก
8. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้มากขึ้นเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและองค์การ	4.25	0.53	มากที่สุด
9. ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้องค์การของท่านสามารถแข่งขันกับองค์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.52	มาก
รวมแบบผสมผสาน	**4.15**	**0.46**	**มาก**

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ของผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบการติดต่อดำเนินการ จำนวน 400 คน ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แบบการติดต่อดำเนินการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านคิดว่ารายได้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับท่านมากที่สุดในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ถ้ามีองค์การอื่นให้เงินเดือนสูงกว่า ท่านจะลาออกไปอยู่ที่ใหม่ทันที โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.62) และ ท่านจะลาออกจากงานเมื่อไหร่ก็ได้ที่ท่านต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.74) ตามลำดับ

แบบความสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ท่านรักและผูกพันธ์กับองค์การของท่าน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.61) และท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์การนี้แม้ว่าจะได้รับคำตอบแทนต่ำกว่าองค์การอื่น โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.70) ตามลำดับ

แบบผสมผสาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้มากขึ้นเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและองค์การ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้องค์การของท่านสามารถแข่งขันกับองค์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.52) และท่านได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากองค์การของท่าน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.19	0.47	มาก
พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	4.16	0.48	มาก
พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา	4.18	0.44	มาก
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.17	0.44	มาก
พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่	4.16	0.41	มาก
ภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	**4.16**	**0.41**	**มาก**

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = 0.47) รองลงมา คือ พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.44) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ			
1. ท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง	4.16	0.51	มาก
2. ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น	4.22	0.52	มาก
3. ท่านสนับสนุนและรับฟังและเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.17	0.52	มาก
รวมด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	**4.19**	**0.47**	**มาก**
พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม			
4. แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น	4.11	0.54	มาก
5. ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ	4.21	0.52	มากที่สุด
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.17	0.54	มาก
รวมด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	4.16	0.48	มาก
พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา			
7. แม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือขัดข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ	4.16	0.49	มาก
8. แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำมาปรับใช้	4.20	0.50	มาก
9.ในการประชุม แม้ว่าข้อเสนอของคุณถูกโต้แย้ง ท่านก็ยินดีจะรับฟังผู้อื่น	4.18	0.49	มาก
รวมด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา	**4.18**	**0.44**	**มาก**

ตาราง 17 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ			
10. ท่านมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้ากิจกรรมองค์การ	4.14	0.48	มาก
11. ท่านจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในองค์การ	4.22	0.49	มากที่สุด
12. ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การและยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว	4.16	0.50	มาก
รวมด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	**4.17**	**0.44**	**มาก**
พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่			
13. ท่านไม่เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน	4.05	0.58	มาก
14. ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด	4.15	0.58	มาก
15. ท่านมาทำงานตรงเวลาที่องค์การกำหนด	4.13	0.55	มาก
รวมด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่	**4.11**	**0.50**	**มาก**
ภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	**4.16**	**0.41**	**มาก**

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงาน

ได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ท่านสนับสนุนและรับฟังและเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานเสมอ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.52) และท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และ ยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.54) และแม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำมาปรับใช้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ในการประชุม แม้ว่าข้อเสนอของคุณถูกโต้แย้ง ท่านก็ยินดี จะรับฟังผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.49) และแม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือขับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในองค์การ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การและ

ยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.50) และท่านมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้ากิจกรรมองค์การ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ท่านมาทำงานตรงเวลาที่องค์การกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.55) และท่านไม่เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์ข้อทูลตามลำดับดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยต้องทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test หากพบว่า ความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน

(Multiple Comparison) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene Statistic	df1	df2	Sig
อายุ	1.325	3	396	0.266

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.266 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่อายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	.625	3	.208	1.243	.294
	ภายในกลุ่ม	66.331	396	.168		
	รวม	66.955	399			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .294 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยต้องทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test หากพบว่า ความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ แล้วจึงนาผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน Difference (LSD) และหากความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ ผลการตรวจสอบสมมติดังนี้

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's Test

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene Statistic	df1	df2	Sig
สถานภาพ	0.500	2	397	0.607

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.607 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	.449	2	.224	1.340	.263
	ภายในกลุ่ม	66.506	397	.168		
	รวม	66.955	399			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .263 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบหาค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน ทุกกลุ่ม ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	n	t-test for Equality of Means				
			$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	ต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี	318	4.14	0.416	1.782-	398	0.075
	สูงกว่าปริญญาตรี	82	4.23	0.378			

จากตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test พบว่า มีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.075 มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยต้องทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test หากพบว่า ความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference

(LSD) และหากความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบผลการตรวจสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene Statistic	df1	df2	Sig
ตำแหน่งงาน	9.222*	3	396	0.00

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means		Statistic	df1	df2	Sig
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Brown-Forsythe	1.034	3	286.634	0.378

จากตาราง 24 พบว่า ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.378 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงานงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยต้องทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test หากพบว่า ความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ แล้วจึงนาผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และหากความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ ผลการตรวจสอบสมมติดังนี้

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานโดยใช้ Levene's Test

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene Statistic	df1	df2	Sig
อายุการทำงาน	3.221*	2	397	0.041

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means		Statistic	df1	df2	Sig
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Brown-Forsythe	1.291	2	381.607	0.276

จากตาราง 26 พบว่า ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.276 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) โดยต้องทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test หากพบว่า ความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบ แล้วจึงนาผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene Statistic	df1	df2	Sig
รายได้ต่อเดือน	4.657*	3	396	0.003

จากตารางที่ 27 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบต่อไป

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนการทำงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means		Statistic	df1	df2	Sig
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Brown-Forsythe	7.870*	3	203.982	0.000

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าช่วงรายได้ต่อเดือนใดมีความแตกต่างกันในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3

ตาราง 29 แสดงความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	**ต่ำกว่า 20,001 บาท**	**20,001-40,000 บาท**	**40,001-60,000 บาท**	**60,001 บาทขึ้นไป**
		4.02	4.15	4.33	4.22
ต่ำกว่า 20,001 บาท	4.02	-	0.16- (0.005)*	0.31- (0.000)*	0.20- (0.078)
20,001-40,000 บาท	4.15	-	-	0.15- (0.115)	0.04 (0.993)
40,001-60,000 บาท	4.33	-	-	-	0.11 (0.801)
60,001 บาทขึ้นไป	4.22	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้หญิงวัยทำงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ผู้หญิงวัยทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ น้อยกว่ากลุ่มผู้หญิงวัยทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-40,000 บาท และ รายได้ต่อเดือน 40,001-60,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16 และ 0.31 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0: ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1: ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

กำหนดให้

X_1 = ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

X_2 = การได้รับการยอมรับนับถือ

X_3 = ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

X_4 = ความรับผิดชอบ

X_5 = ความก้าวหน้า

X_6 = นโยบายและการบริหาร

X_7 = การปกครองบังคับบัญชา

X_8 = ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

X_9 = สภาพการทำงานและความมั่นคง

X_{10} = ผลประโยชน์ตอบแทน

Y = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์โดยสมการ Multiple Regression ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	36.201	4	9.050	116.236*	.000
Residual	30.755	395	.078		
Total	**66.955**	**399**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง

(H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อย่างน้อย 1 ปัจจัยมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ ดังรายละเอียดในการทดสอบต่อไป

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
4	.735[d]	.541	.536	.279
d. Predictors: (Constant), X4, X8, X5, X1				

จากตาราง 31 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่า โมเดลที่ 4 นั้น เป็นการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.735 ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.536 แสดงว่าตัวแปรพยากรทั้งหมด 4 ตัว จากโมเดลที่ 4 เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานได้ร้อยละ 53.6 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.541 หรือคิดเป็นร้อยละ 54.1 เป็นค่าที่มากที่สุด และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.279

ตาราง 32 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta (β)	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.479	0.132		11.199*	0.000		
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1)	.125	0.042	0.143	2.965*	0.003	0.502	1.992
การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	0.045	0.776	0.438	0.039	0.341	0.341	2.928
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	-.036	-.552	0.581	-0.028	0.277	0.277	3.611
ความรับผิดชอบ (X_4)	0.149	0.048	0.184	3.101*	0.002	0.332	3.011
ความก้าวหน้า (X_5)	0.158	0.038	0.224	4.123*	0.000	0.392	2.549
นโยบายและการบริหาร (X_6)	0.014	.272	0.786	0.014	0.416	0.416	2.405
การปกครองบังคับบัญชา (X_7)	-0.010	-0.193	0.847	-0.010	0.431	0.431	2.320
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_8)	0.228	.039	0.297	5.900*	0.000	0.459	2.180
สภาพการทำงานและความมั่นคง (X_9)	0.063	1.148	.251	.058	.380	0.380	2.629
ผลประโยชน์ตอบแทน (X_{10})	-0.037	-0.818	.414	-.041	.563	0.563	1.776
$R = 0.735$, $R^2 = 0.541$, Adjusted $R^2 = 0.536$, Std. Error = 0.279 ,F = 116.236, Sig. = 000.							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีตัวแปรในการพยากรณ์ทั้งหมด 10 ตัวแปร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีเพียง 4 ตัวแปรเท่านั้นที่สามารถใช้ร่วมกันพยายกรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Y) ได้ ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1) ความรับผิดชอบ (X_4) ความก้าวหน้า (X_5) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_8) จากข้อมูลข้างต้นสามารถเขียนสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอันเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.479 + 0.125 (X_1) + 0.149 (X_4) + 0.158 (X_5) + 0.228 (X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.143 (X_1) + 0.184 (X_4) + 0.224 (X_5) + 0.297 (X_8)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล Tolerance และ Variance inflation factor (VIF) ของกลุ่มตัวแปรที่สามารถใช้ร่วมกันพยายกรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ทั้ง 4 ตัวแปร ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1) ความรับผิดชอบ (X_4) ความก้าวหน้า (X_5) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_8) มีค่า Tolerance ของตัวแปรตั้งแต่ 0.332–0.502 และค่า Variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรจะมีค่าตั้งแต่ 1.992-3.011 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicolinearity)

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณข้างต้น พบว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้ง 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการคะแนนดิบ แปลได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1) เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.125 หน่วย ในทำนองเดียวกันกับความรับผิดชอบ (X_4) เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.149 หน่วย รวมถึงความก้าวหน้า (X_5) หากเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย

จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.158 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_8) เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.228 หน่วย

จากสมการคะแนนมาตรฐานพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สูงสุด (beta = 0.297) รองลงมาคือ ความก้าวหน้า (beta = 0.224) ความรับผิดชอบ (beta = 0.184) และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (beta = 0.143) ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงานและความมั่นคงและผลประโยชน์ตอบแทน มีระดับต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0: ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1: ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

กำหนดให้

X_{11} = แบบหวั่นไหว

X_{12} = แบบแสดงตัว

X_{13} = แบบเปิดรับประสบการณ์

X_{14} = แบบประนีประนอม

X_{15} = แบบมีจิตสำนึก

Y = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์โดยสมการ Multiple Regression ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	43.164	3	14.388	239.489*	.000
Residual	23.791	396	0.060		
Total	**66.955**	**399**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ ดังรายละเอียดในการทดสอบต่อไป

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
3	.803[c]	.645	.642	.245

c. Predictors: (Constant), X15, X11, X14

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โมเดลที่ 3 นั้น เป็นการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.803 ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.642

แสดงว่าตัวแปรพยากรทั้งหมด 3 ตัว จากโมเดลที่ 3 เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานได้ร้อยละ 64.5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.642 หรือคิดเป็นร้อยละ 64.2 เป็นค่าที่มากที่สุด และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.245

ตาราง 35 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.068	.117		9.121	.000		
แบบหวั่นไหว (X_{11})	.209	.034	.252	6.087*	.000	0.552	1.916
แบบแสดงตัว (X_{12})	-.020	-.416	.677	-.021	.393	0.393	2.546
แบบเปิดรับประสบการณ์ (X_{13})	.050	.967	.334	.049	.334	0.334	2.991
แบบประนีประนอม (X_{14})	.182	.049	.215	3.748*	.000	0.273	3.661
แบบมีจิตสำนึก (X_{15})	.350	.048	.416	7.253*	.000	0.273	3.669
$R = 0.803$, $R^2 = 0.645$, Adjusted $R^2 = 0.642$, Std. Error = 0.245 ,$F = 239.489$, Sig. = 000.							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ที่มีตัวแปรในการพยากรณ์ทั้งหมด 5 ตัวแปร กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีเพียง 3 ตัวแปรเท่านั้นที่สามารถใช้ร่วมกันพยายกรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Y) ได้ ซึ่งประกอบไปด้วย แบบหวั่นไหว (X_{11}) แบบประนีประนอม (X_{14}) และแบบมีจิตสำนึก (X_{15}) จากข้อมูลข้างต้นสามารถเขียนสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอันเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 1.068 + 0.209 (X_{11}) + 0.182 (X_{14}) + 0.350 (X_{15})$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.252 (X_{11}) + 0.215 (X_{14}) + 0.416 (X_{15})$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล Tolerance และ Variance inflation factor (VIF) ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ที่สามารถใช้ร่วมกันพยายกรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ทั้ง 3 ตัวแปร ประกอบไปด้วย แบบหวั่นไหว (X_{11}) แบบประนีประนอม (X_{14}) และแบบมีจิตสำนึก (X_{15}) มีค่า Tolerance ของตัวแปรตั้งแต่ 0.273–0.522 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรจะมีค่าตั้งแต่ 1.916-3.669 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicolinearity)

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณข้างต้น พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ทั้ง 3 ด้าน คือ แบบหวั่นไหว แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการคะแนนดิบ แปลได้ว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (X_{11}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.209 ในทำนองเดียวกันกับแบบประนีประนอม (X_{14}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.182 และแบบมีจิตสำนึก (X15) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.350 หน่วย

จากสมการคะแนนมาตรฐานพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานสูงสุด (beta = 0.416) รองลงมาคือแบบหวั่นไหว (beta = 0.252) และแบบประนีประนอม (beta = 0.215) ส่วนแบบแสดงตัว และแบบเปิดรับประสบการณ์ มีระดับต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0: ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1: ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

กำหนดให้

X_{16} = แบบการติดต่อดำเนินการ

X_{17} = แบบความสัมพันธ์

X_{18} = แบบผสมผสาน

Y = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของรูปแบบสัญญาใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	41.354	2	20.677	320.635*	.000
Residual	25.601	397	.064		
Total	66.955	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของรูปแบบสัญญาใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ ดังรายละเอียดในการทดสอบต่อไป

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ระหว่างรูปแบบสัญญาใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
2	.786[b]	.618	.616	.254
b. Predictors: (Constant), X18, X16				

จากตารางที่ 37 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ระหว่างปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โมเดลที่ 2 นั้น เป็นการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.786 ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.616 แสดงว่าตัวแปรพยากรทั้งหมด 3 ตัว จากโมเดลที่ 3 เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานได้ร้อยละ 61.6 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.618 หรือคิดเป็นร้อยละ 61.8 เป็นค่าที่มากที่สุด และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.254

ตาราง 38 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.068	.124		8.586	.000		
แบบการติดต่อดำเนินการ (X_{16})	.158	.028	.201	5.561*	.000	0.735	1.360
แบบความสัมพันธ์ (X_{17})	.094	1.928	.055	.096	.406	0.431	2.320
แบบผสมผสาน (X_{18})	.591	.032	.663	18.324*	.000	0.735	1.360
$R = 0.786$, $R^2 = 0.618$, Adjusted $R^2 = 0.616$, Std. Error = 0.254 ,F = 320.635, Sig. = 000.							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ที่มีตัวแปรในการพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้นที่สามารถใช้ร่วมกันพยายกรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Y) ได้ ซึ่งประกอบไปด้วย แบบการติดต่อดำเนินการ (X_{16}) และแบบผสมผสาน (X_{18}) จากข้อมูลข้างต้นสามารถเขียนสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอันเนื่อง มาจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.068 + 0.158 (X_{16}) + 0.591 (X_{18})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.201 (X_{16}) + 0.663 (X_{18})$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล Tolerance และ Variance inflation factor (VIF) ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ที่สามารถใช้ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ทั้ง 2 ตัวแปร ประกอบไปด้วย แบบการติดต่อดำเนินการ (X_{16}) และแบบผสมผสาน (X_{18}) มีค่า Tolerance ของตัวแปรตั้งแต่ 0.273–0.522 และค่า Variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรจะมีค่าตั้งแต่ 1.916-3.669 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicolinearity)

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณข้างต้น พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจทั้ง 2 ด้าน คือ แบบการติดต่อดำเนินการ และแบบผสมผสาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการคะแนนดิบ แปลได้ว่า ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ (X_{16}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.158 และแบบผสมผสาน (X_{18}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.591 หน่วย

จากสมการคะแนนมาตรฐานพบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจแบบผสมผสานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การที่ดีต่อผู้หญิงวัยทำงานสูงสุด (beta = 0.663) และแบบการติดต่อดำเนินการ (beta = 0.201) ส่วนแบบความสัมพันธ์มีระดับต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ภาพรวมของตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดให้

H_0: ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1: ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

กำหนดให้

$X_{MotivationFactor}$ = ปัจจัยจูงใจ

$X_{MaintenanceFactor}$ = ปัจจัยค้ำจุน

$X_{Personality}$ = ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

$X_{PsychologyContracts}$ = ปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ

Y = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์โดยสมการ Multiple Regression ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	47.481	3	15.827	321.838*	.000
Residual	19.471	396	.049		
Total	**66.955**	**399**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์แหล่งความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ อย่างน้อย 1 ด้านมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ ดังรายละเอียดในการทดสอบต่อไป

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
3	.842[c]	.709	.707	.222
d. Predictors: (Constant), Personality, PsycholgyContracts, MotivationFactor				

จากตาราง 40 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่าโมเดลที่ 3 นั้น เป็นการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.842 ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.709 แสดงว่าตัวแปรพยากรทั้งหมด 3 ตัว จากโมเดลที่ 4 เป็นตัวแปรอิสระ

ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานได้ร้อยละ 70.7 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) เท่ากับ 0.709 หรือคิดเป็นร้อยละ 70.9 เป็นค่าที่มากที่สุด และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.222

ตาราง 41 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta (β)	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.563	0.117		4.830	0.000		
ปัจจัยจูงใจ ($X_{MotivationFactor}$)	.164	0.036	0.184	1.578*	0.000	0.457	2.189
ปัจจัยค้ำจุน ($X_{MaintenanceFactor}$)	-.071	-1.523	0.129	-0.076	0.340	2.937	0.329
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ($X_{Personality}$)	.368	0.39	0.397	9.324	0.000	0.404	2.473
ปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ ($X_{PsychologyContracts}$)	.345	0.038	0.360	9.047	0.000	0.464	2.155
$R = 0.842$, $R^2 = 0.709$, Adjusted $R^2 = 0.707$, Std. Error = 0.222, F = 321.838, Sig. = .000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ ที่มีตัวแปรในการพยากรณ์ทั้งหมด 4 ตัวแปร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กา ร จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีเพียง 3 ตัวแปรเท่านั้นที่สามารถใช้ร่วมกันพยายกรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Y) ได้ ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ ($X_{MotivationFactor}$) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ($X_{Personality}$) และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ ($X_{PsychologyContracts}$) จากข้อมูลข้างต้นสามารถเขียนสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การอันเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ ในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.563 + 0.164 (X_{MotivationFactor}) + 0.368 (X_{Personality}) + 0.345 (X_{PsychologyContracts})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.184 (X_{MotivationFactor}) + 0.397 (X_{Personality}) + 0.360 (X_{PsychologyContracts})$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล Tolerance และ Variance inflation factor (VIF) ของกลุ่มตัวแปรที่สามารถใช้ร่วมกันพยายกรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ทั้ง 3 ตัวแปร ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ ($X_{MotivationFactor}$) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ($X_{Personality}$) และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ ($X_{PsychologyContracts}$) มีค่า Tolerance ของตัวแปรตั้งแต่ 0.404-0.464 และค่า Variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรจะมีค่าตั้งแต่ 2.473-2.155 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicolinearity)

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณข้างต้น พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการคะแนนดิบ แปลได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ($X_{MotivationFactor}$) เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.164 หน่วย ในทำนองเดียวกันกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ($X_{Personality}$) เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.368 หน่วย และปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ ($X_{PsychologyContracts}$) เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 0.345 หน่วย

จากสมการคะแนนมาตรฐานพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานสูงสุด (beta = 0.397) รองลงมาคือ ปัจจัยรูปแบบสัญญาใจ (beta = 0.360) และปัจจัยจูงใจ (beta = 0.184) ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีระดับต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.2 สถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.4 ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 42 สรุปผลการทดสอบสมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance (F-test) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ที่แตกต่างกัน ไม่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 2-4 โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	
ปัจจัยจูงใจ	
- ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (X_1)	✓
- การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	✗
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	✗
- ความรับผิดชอบ (X_4)	✓
- ความก้าวหน้า (X_5)	✓
ปัจจัยค้ำจุน	
- นโยบายและการบริหาร (X_6)	✗
- การปกครองบังคับบัญชา (X_7)	✗
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_8)	✓
- สภาพการทำงานและความมั่นคง (X_9)	✗
- ผลประโยชน์ตอบแทน (X_{10})	✗

ตาราง 43 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	
- แบบหวั่นไหว (X_{11})	✓
- แบบแสดงตัว (X_{12})	✕
- แบบเปิดรับประสบการณ์ (X_{13})	✕
- แบบประนีประนอม (X_{14})	✓
- แบบมีจิตสำนึก (X_{15})	✓
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	
- แบบการติดต่อดำเนินการ (X_{16})	✓
- แบบความสัมพันธ์ (X_{17})	✕
- แบบผสมผสาน (X_{18})	✓

หมายเหตุ ✓ หมายถึง ตัวแปรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

✕ หมายถึง ตัวแปรไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากตารางที่ 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สูงสุด (beta = 0.297) รองลงมาคือ ความก้าวหน้า (beta = 0.224) ความรับผิดชอบ (beta = 0.184) และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (beta = 0.143) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 4 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 53.6 (Adjusted R^2 = 0.536)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน สูงสุด (beta = 0.416) รองลงมา คือ แบบหวั่นไหว (beta = 0.252) และแบบประนีประนอม (beta = 0.215) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 64.2 (Adjusted R^2 = 0. 642)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจแบบผสมผสาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานสูงสุด (beta = 0.663) และแบบการติดต่อดำเนินการ (beta = 0.201) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 61.6 (Adjusted R^2 = 0. 616)

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะและการวิจัยตามลำดับดังนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และ รายได้ต่อเดือน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษารูปแบบสัญญาใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ได้นี้ไปปรับแผนการบริหารงานและวางแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ หรือรูปแบบสัญญาใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จและเป็นแนวทางในการปรับปรุงและสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ และปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่า

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 160 คน ร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.75 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.25 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับหัวหน้าส่วน/แผนก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 พนักงานระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และเป็นพนักงานตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ตามลำดับ

อายุการทำงาน กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคือ มีอายุการทำงานระหว่าง 0-5 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000-40,000 บาท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 มีรายได้ระหว่าง 40,001-60,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และมีรายได้ต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน ของผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อ พบว่า ทุกหัวข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้า ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละหัวข้อดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีความภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ท่านมักจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จาก

การปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.51) และท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.59) ตามลำดับ

การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ คำชื่นชมมีส่วนช่วยทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.60) รองลงมาคือ เมื่อท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.61) และเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานน่าสนใจและท้าท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ท่านมีอิสระเต็มที่ในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.64) และท่านมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าท่านทำงานที่ได้มอบหมายอย่างสุดความสามารถทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และท่านทำงานเต็มเวลาโดยไม่มาสายและลางานก่อนเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ความก้าวหน้าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานตามความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อ พบว่า ทุกหัวข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ สภาพการทำงานและความมั่นคง นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละหัวข้อดังนี้

นโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน นโยบายและการบริหาร ในภาพรวมมีระดับความคิดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ องค์การของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และองค์การของท่านมี การกำหนดแนวทางนโยบายในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

การปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน การปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่านเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และผู้บังคับชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีการพบปะพูดคุยสุขทุกข์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และมีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในระหว่างการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

สภาพการทำงานและความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน สภาพการทำงานและความมั่นคง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ องค์การมีการจัดสรรจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัยเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และท่านเชื่อมั่นว่าองค์การของท่านเป็นองค์การที่ให้ความมั่นคงในชีวิตกับท่านได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ผลประโยชน์ตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน ผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีกฎระเบียบในการ ลากิจ ลาป่วย ที่เป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ เงินเดือนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบแล้ว พบว่า แบบที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ แบบหวั่นไหว รองลงมาคือ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบแสดงตัว ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละแบบ ดังนี้

แบบหวั่นไหว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ แบบหวั่นไหว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านเป็นคนร่าเริง ช่างพูด ชอบเข้าสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านเป็นคนที่มี ความคิดกล้าคิดกล้าพูด กล้าทำกล้าแสดงออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และท่านเป็นคนที่มีความกระฉับกระเฉงว่องไว ปราดเปรียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

แบบแสดงตัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ท่านเป็นคนที่มีจิตใจดี ใจเย็น อารมณ์ดีไม่เครียด

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีภายใต้แรงกดดัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

แบบเปิดรับประสบการณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านเป็นคนที่มีจินตนาการเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ท่านเป็นคนอยากรู้อยากเห็น ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และท่านเป็นคนมีแนวคิดแบบใหม่ ๆ มาเสนอเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

แบบประนีประนอม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ แบบประนีประนอม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีจิตใจดี สุภาพอ่อนโยนกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านยอมรับและเชื่อฟังความคิดเห็นคำตำหนิของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

แบบมีจิตสำนึก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อมีระดับระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านเป็นผู้ยึดถือหลักการเหตุผล ยืนหยัดและมั่งความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมไม่นอกลู่นอกทาง โดยทั้ง 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ เท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ได้แก่ แบบการติดต่อดำเนินการ แบบความสัมพันธ์ และแบบผสมผสาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบ พบว่า แบบที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ แบบผสมผสาน รองลงมาคือ แบบความสัมพันธ์ และแบบการติดต่อดำเนินการ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละแบบ ดังนี้

แบบการติดต่อดำเนินการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ แบบการติดต่อดำเนินการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ

ท่านคิดว่ารายได้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับท่านมากที่สุดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ถ้ามีองค์การอื่นให้เงินเดือนสูงกว่า ท่านจะลาออกไปอยู่ที่ใหม่ทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านจะลาออกจากงานเมื่อไหร่ก็ได้ที่ท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

แบบความสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ แบบความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรักและผูกพันธ์กับองค์การของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์การนี้แม้ว่าจะได้รับคำตอบแทนต่ำกว่าองค์การอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

แบบผสมผสาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจแบบผสมผสาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้มากขึ้นเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้องค์การของท่านสามารถแข่งขันกับองค์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และท่านได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากองค์การของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรม ความสุภาพอ่อนน้อม และด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คือ ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสนับสนุนและรับฟังและเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และแม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำมาปรับใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมา คือ ในการประชุม แม้ว่าข้อเสนอของคุณถูกโต้แย้ง ท่านก็ยินดี จะรับฟังผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และแม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือขัดข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การและยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และท่านมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้ากิจกรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.14 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ท่านมาทำงานตรงเวลาที่องค์การกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และท่านไม่เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 สรุปสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งอายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร สูงสุด (beta = 0.297) รองลงมาคือ ความก้าวหน้า (beta = 0.224) ความรับผิดชอบ (beta = 0.184) และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (beta = 0.143) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 4 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 53.6 (Adjusted R^2 = 0.536)

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานสูงสุด (beta = 0.416) รองลงมาคือแบบหวั่นไหว (beta = 0.252) และแบบประนีประนอม (beta = 0.215) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 64.2 (Adjusted R^2 = 0. 642)

ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจแบบผสมผสาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานสูงสุด (beta = 0.663) และแบบการติดต่อดำเนินการ (beta = 0.201) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 2

ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 61.6 (Adjusted R^2 = 0. 616)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และ รายได้ต่อเดือน พบว่า

1.1 อายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงในวัยทำงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก อายุของผู้หญิงวัยทำงานส่วนใหญ่อายุเพียง 21-40 ปี จัดได้ว่าเป็นอายุมีความรับผิดชอบ ความมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งเนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงาน ภาระงาน หรือขอบเขตของงานอย่างชัดเจน ดังนั้นไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีอายุเท่าใดก็ย่อมส่งผลของงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือผลลัพธ์ของงานที่ออกมาก็ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญดา รื่นสุข (2561) ที่ศึกษาสภาพการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.2 สถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงในวัยทำงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็น

ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละบุคคลเกิดความเต็มใจที่จะประพฤติปฏิบัติจนทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด อันมีผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวรรณ กุลนิล (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงในวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ละคนจะเป็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งนั้น ไม่ได้เกิดจากระดับการศึกษาของบุคคลนั้น ๆ แต่เกิดจากจิตสำนึก ทัศนคติในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน หากพนักงานมีมุมมองต่อปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การที่ดีก็ย่อมมีการแสดงออกในพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกองค์การที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรฤดี ธิติเสรี (2559) ที่ศึกษา อิทธิพลของพฤติกรรมที่ดีของสมาชิดในองค์การและความผูกพันธ์ต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน

1.4 ระดับตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงในวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ละคนไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใด การแสดงออกของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นผลมาจากทัศนคติของตัวบุคคลที่มีต่อองค์การ ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน หากแต่มีมุมมองต่อปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การที่ดีก็ย่อมมีการแสดงออกในพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกองค์การที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.5 อายุการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงในวัยทำงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อาจเนื่องมาจากการแสดงออกของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุการทำงาน แต่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน ที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ต่อองค์การอย่างไร ถึงแม้จะมีอายุการทำงานที่แตกต่างกันแต่หากมีมุมมองต่อการปฏิบัติงานที่ดี ทำเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์การเป็นหลัก ก็ย่อมมีการแสดงออกในพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกองค์การที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญดา รื่นสุข (2561) ที่ศึกษาสภาพการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

1.6 รายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงในวัยทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มผู้หญิงวัยทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001- 60,000 บาท จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท อาจเนื่องมาจากการทำงานจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งจูงใจที่จะเกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าการจูงใจด้วยรายได้ต่อเดือนเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติ ให้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของตนปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528, หน้า 94) กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจด้านด้านการเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นชัดและสำคัญที่สุดของเงินก็คือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง แต่เป็นคุณค่าของเงินจากการศึกษาลักษณะ สรุปได้ว่าหากหน่วยงานมีการจูงใจบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ ที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและเต็มใจ

ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวรรณ กุลนิล (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของธนาคารกรุงเทพในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และสอดคล้องกับเบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมี 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดแต่ละตัวแปรดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจะมีความภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528, หน้า 94) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดที่มนุษย์สามารถแยกออกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะสนใจในความสำเร็จ ส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ดังนั้นความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่อง สรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการงานเพราะเป็นผู้สร้างสรรค์งานให้สำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวรรณ กุลนิล (2558) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการทำงานที่ได้มอบหมายอย่างสุดความสามารถทุกครั้ง และสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Stringer (2002, pp. 10-11) ที่ได้ว่า การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับสูงจะได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับต่ำจะชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงและการทดสอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกทำให้หมดกำลังใจ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักในงานที่ทำ เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

2.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะเนื่องจากผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานตามความรู้ความสามารถ และยังได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทั้งการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่ออีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานทฤษฎีของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 107-108) ที่กล่าวว่า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้า อย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงานก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวรรณ กุลนิล (2558) ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.4 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครได้มีการพบปะพูดคุยสุขทุกข์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ และได้มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในระหว่างการทำงานสอดคล้องกับทฤษฎี ทฤษฎี E.R.G. ของเคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ (1972 อ้างใน ศิริกัลยา สามไชย, 2559) ที่กล่าวว่า

ความต้องการด้านสัมพันธภาพ เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตรงกับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ อันเดอร์เฟอร์ให้ความสำคัญด้านนี้มาก เพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มพวกพ้อง ได้แก่ ความต้องการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์การและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ความต้องการสัมพันธ์ในองค์การ คือ การมีสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานในบังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน ศรีสังข์งาม (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงาน

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมี 3 แบบ ที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดแต่ละตัวแปรดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหวั่นไหว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นคนร่าเริง ช่างพูด ชอบเข้าสังคมมีความคิดกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำแสดงออก มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว ปราดเปรียว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา โดยเน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ และรวมถึงการแต่งกาย อากัปกิริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ ความชอบ/ไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เชาว์ปัญญา และรสนิยม

3.2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ แบบประนีประนอมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีจิตใจดี สุภาพอ่อนโยนกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และยอมรับและเชื่อฟังความคิดเห็นคำตำหนิของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี

ของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า การประนีประนอม เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ มีความรู้สึกเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ความสุภาพ และความมีจิตใจอ่อนโยน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์ลภัส จันทร์แก้ว (2558) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแรงจูงใจในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา พบว่า วิศวกรโยธามีระดับบุคลิกภาพด้านประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึก มีมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ยึดถือหลักการเหตุผล ยืนหยัดและมุ่งมั่นความสำเร็จ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ไม่นอกลู่นอกทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์ลภัส จันทร์แก้ว (2558) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแรงจูงใจในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา พบว่า คลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา ซับซ้อน (2559) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา พบว่า บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจมี 2 แบบที่มีมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดแต่ละตัวแปรดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ แบบการติดต่อดำเนินการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครคิดว่ารายได้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับตนเองมากที่สุดในการทำงาน และถ้ามีองค์การอื่นให้เงินเดือนสูงกว่าก็จะลาออกไปอยู่ที่ใหม่ทันที ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Greenberg และ Baron (2000, p. 497) ที่กล่าวว่า สัญญาใจเป็น

การเข้าใจอย่างไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและองค์กรว่าอะไรคือสิ่งที่แต่ละฝ่ายให้และจะได้รับจากกันและกัน โดยที่บุคคลคาดหวังว่า จะได้ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการที่ตั้งใจทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ สชีน (Shein, 1965, p. 11) ที่กล่าวว่า ความคาดหวังอันหลากหลายที่พนักงานองค์การมีต่อกัน นอกเหนือจากความคาดหวังที่จะได้ค่าตอบแทนแล้ว ยังรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และพันธะหน้าที่ที่พนักงานองค์การที่ต้องรับผิดชอบ

4.2 ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ แบบผสมผสาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งพบว่าผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีความเต็มใจที่จะทำงานให้มากขึ้นเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและองค์การ และกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้องค์การของตนเองสามารถแข่งขันกับองค์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Rousseau (1995, pp. 79-103) ที่กล่าวว่า สัญญาใจแบบแบบผสมผสาน เป็นสัญญาการจ้างงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ไม่มีขอบเขตของระยะเวลาในการจ้างงานมาเป็นตัวกำหนด โดยขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความต้องการขององค์กร มีเงื่อนไขอยู่ที่การประสบความสำเร็จด้านการเงินขององค์กรและโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ สิริรัตน์ ใจเจริญ (2551, หน้า 42) กล่าวว่า ความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์ในการทำงาน ตามการแลกเปลี่ยนข้อตกลงของบุคคลกับนายจ้างหรือองค์การอย่างไม่เป็นทางการ ที่มีต่อกันทั้งสองฝ่าย โดยความเชื่อความคาดหวังนั้น เกี่ยวกับผลตอบแทนที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม สามารถส่งต่อความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์การได้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากข้อมูลส่วนบุคคล ผู้หญิงวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้หญิงวัยทำงานที่มีรายได้ มากกว่า 20,001-40,000 บาท จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่กว่ากลุ่มกลุ่มรายได้อื่น ๆ นั่นคือ รูปแบบของรายได้พี่เพิ่มขึ้นจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลงานวิจัยนี้องค์การต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์การให้มีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การอันจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้ง 4 ตัวแปรนี้สามารถใช้ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับร้อยละ 54.1 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในแต่ละหัวข้อซึ่งจะส่งผลให้เพิ่มระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานสูงขึ้น ดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล แต่ละองค์การควรมีการการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการได้แสดงออกทางความคิด เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหากภายในองค์การได้ให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่แล้ว ควรมีการเพิ่มเติมและส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 ความรับผิดชอบ แต่ละองค์การควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการทำงานด้วยการรับผิดชอบงานทั้งของส่วนรวมและของตนเองให้เสร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้ระบุไว้เนื่องจาก ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 ความก้าวหน้า องค์การแต่ละองค์การควรมีการทำการจัดอบรมและประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานในทุกระดับได้รับทราบถึงนโยบายและระบบการทำงาน รวมถึงหลักเกณฑ์การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งให้ทราบอย่างชัดเจนโดยมีการจัดทำเอกสารและคู่มืออย่างเหมาะสม ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอและการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาโดยสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่โดยจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารงานตลอดทั้งปีรวมถึงการเชิญผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศมาให้คำแนะนำในการทำงานตลอดจนการให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์การ และนำความรู้เหล่านี้มาเป็นตัวสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง เนื่องจาก ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภายในองค์การควรมีการอบรมเกี่ยวกับ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ประสบผลสำเร็จ หรือการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีเนื้อหาในการอบรมเพื่อปรับทัศนคติของพนักงาน ให้เข้าใจและยอมรับถึงวัฒนธรรมและลักษณะของบุคคลที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จึงควรจัดให้มีการอบรม หรือกิจกรรมละลายพฤติกรรมพนักงานในองค์ เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์การเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการรู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน และรู้จักที่จะยอดรับความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานโดยอาศัยหลักของเหตุผลและผลประโยชน์ส่วนรวมก่อนเสมอ และที่สำคัญหากภายในองค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีแล้วก็ย่อส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจาก ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ แบบหวั่นไหว แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก ทั้ง 3 แบบนี้ สามารถใช้ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ ร้อยละ 64.5 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ในแต่ละแบบที่จะส่งผลให้เพิ่มระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานสูงขึ้น

3.1 แบบหวั่นไหว องค์การควรให้การสนับสนุนส่งเสริมด้านมนุษย์สัมพันธ์และการดำเนินงานเป็นทีม ช่วยให้บุคคลได้แสดงออก และละลายพฤติกรรมของกลุ่ม สร้างเสริมคุณค่าทางสังคม ฝึกการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยการจัดกิจกรรมเล่นเกมและกีฬาต่าง ๆ เพื่อลดความเห็นแก่ตัว เสริมสร้างความสามัคคี และความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในองค์การ ส่งเสริมการฝึกการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้เพิ่มทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์และการร่วมกันแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับ การจัดการกับความกดดัน ความบีบคั้นต่ออุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ด้วยการเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การ เนื่องจาก บุคลิกภาพ แบบหวั่นไหว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 แบบประนีประนอม องค์ควรมีแบบประเมินก่อนรับพนักงานเพื่อคัดสรรกลุ่มคนลักษณะนี้ไว้ในองค์การเนื่องจาก บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะนี้จะเป็นคนที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี เข้าใจผู้อื่น มีความยืดหยุ่นสูง ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยอมรับและเชื่อฟังความคิดเห็น คำตำหนิของผู้อื่น หากมีพนักงานที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ในที่ทำงาน ก็ย่อมส่งผลดีต่อบรรยายการในการทำงานภายในองค์การ แต่หากองค์การคัดสรรกลุ่มคนที่จะเข้ามาทำงานในองค์การอยู่แล้ว ก็ควรที่จะพัฒนาคนกลุ่มนี้ รวมถึงพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์การให้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย

มีน้ำใจให้แก่กัน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหากระทบกระทั่งที่จะเกิดขึ้นภายในองค์การ เนื่องจาก บุคลิกภาพ แบบประนีประนอม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.3 แบบมีจิตสำนึก องค์การควรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการมอบหมายงานที่ค่อนข้างท้าทาย เพื่อให้พนักงานได้มีการสั่งสมประสบการณ์ และเพิ่มพูนความรู้ นอกจากนี้ ยังควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การให้พนักงานได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ อีกทั้งยังควรให้การส่งเสริมจิตสำนึกด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องจาก บุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ได้แก่ แบบการติดต่อดำเนินการ และแบบผสมผสาน ทั้ง 2 แบบนี้ สามารถใช้ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ ร้อยละ 61.5 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ ในแต่ละแบบที่จะส่งผลให้เพิ่มระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครสูงขึ้น

4.1 แบบการติดต่อดำเนินการ แต่ละองค์การควรมีการกำหนดขอบเขตของระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน เน้นเรื่องของรายได้และผลตอบแทนทางด้านการเงินเป็นสำคัญ พนักงานแต่ละคนหรือแต่ละแผนกมีภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบเรื่องใดบ้างต้องระบุขอบเขตหรือภาระงานให้ชัดเจน เนื่องจาก ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ แบบการติดต่อดำเนินการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

4.2 แบบผสมผสาน แต่ละองค์การนอกจะให้ความสำคัญกับผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินที่คุ้มค่ากับการทำงานแล้ว ควรคำนึงถึงผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเอง อาทิเช่น สวัสดิการในการลาหยุดพักผ่อน การรักษาพยาบาล รวมถึง การจัดการอบต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น ที่สำคัญนอกจากที่พนักงานจะได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมแล้วนั้น องค์การเองก็ได้รับผลประโยชน์จากการฝึกอบรมพนักงานเช่นกัน เนื่องจาก ปัจจัยด้านรูปแบบสัญญาใจ แบบผสมผสาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษากับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน เพื่อให้งานวิจัยครอบคลุมในองค์การมากขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะเพศหญิงเท่านั้น อาจขยายขอบเขตการศึกษาโดยศึกษากับเพศชายที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาศึกษาเปรียบเทียบว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาพนักงานทั้งองค์การให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

3. สามารถขยายแนวทางการศึกษาพฤติกรรมการทำงานไปยังหน่วยงานอื่น เช่น องค์การหน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะของหน่วยงานคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การต่อไป

4. ผู้วิจัยท่านใดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อาจศึกษาเพิ่มเติมโดยการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ มาประกอบกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสังเกตหรือการสัมภาษณ์ เพื่อช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานภายในองค์การ

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.* (สารนิพนธ์ บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เขมณัฏฐ์ มาศวิวัฒน์. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.* (ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ฉลองศรี พิมลสมพงศ์. (2548). *การวางแผนและพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณิชา แว่นแคว้น. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6.* (วิทยานิพนธ์ ส.ม. การบริหารสาธารณสุข). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2527). *จิตวิทยาการปลูกฝังวินัยแห่งตน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2528). *การจูงใจในผลงาน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด(มหาชน).* (การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2547). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเพทฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *วารสารวิทยบริการ*, *29*(3), 117-131.

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2558). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในธุรกิจโรงแรม*. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

ประสาท อิศรปรีดา. (2547). *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.

พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

พรรณฤดี ช.ยิ่งเจริญ. (2554). *การบริโภคสื่อนิตยสารในฐานะสื่อโฆษณาของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรศิริ กองนวล. (2539). *การพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ.* (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การวัดผลการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พิกุลทอง นักทำนา. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของสัญญาใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรเอกชนและองค์กรราชการในเขตกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ วศ.ม.). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์. (2525). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้หารวิทยาลัยครู.* สุรินทร์: วิทยาลัยครูสุรินทร์.

ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพท์ในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* (สารนิพนธ์ รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกริก,

ภิญญดา รื่นสุข. (2561). การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 12*(1), 157-168.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2553). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ.* ม.ป.ท.

ยุพิน สมร่าง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์คาโนนิคอล.* (วิทยานิพนธ์ ค.ม. การวิจัยทางการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วรรณ ประภา. (2543). *คู่มือปรับปรุงตนเอง: พัฒนาศักยภาพภายในตัวเอง.* กรุงเทพฯ: ไดนามิค เพรส.

วรางคณา ซับซ้อน. (2559). *อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของครูต่างชาติในเครือโรงเรียนสองภาษา.*

(วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

ศรัณย์ลภัส จันทร์แก้ว. (2558). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและแรงจูงใจในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของวิศวกรโยธา.* (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

ศิริกัลยา สามไชย. (2559). *แรงจูงใจในการท างาน ภาวะผู้น าแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง.* (งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. จิตวิทยาอุตสาหรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ และกรณีศึกษา ฉบับสมบูรณ์.* กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2548). *การวิจัยธุรกิจ ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สถิต วงศ์สวรรค์. (2540). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). *สรุปผลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากร (เดือนมีนาคม พ.ศ.2562)*. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2562, http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/2562/Report_03-62.pdf

สิริรัตน์ ใจเจริญ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคิตต่องาน รูปแบบสัญญาใจกีบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม.* (วิทยานิพนธ์ วศ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง,

สุชา จันทร์เอม. (2541). *จิตวิทยาเด็ก* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุภารัตน์ ศรีแสง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง*. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

สุวรรณี จริยะพร. (2559). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข*. (ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข, กรุงเทพฯ.

อรนิษฐ์ แสงทองสุข. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย.* (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

อรฤดี ธิติเสรี. (2559). *อิทธิพลของพฤติกรรมที่ดีของสมาชิดในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร*

ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.

อริยาวรรณ์ รัศมีกอบกุล. (2559). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ค่าจ้างและบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.* (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อรุณวรรณ กุลนิล. (2558). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร.* (สารนิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อัญณา พันธุนาถวิริยกุล. (2546). *ผลของการรับรู้การทำตามสัญญาใจต่อความผูกมั่นต่อองค์การและแนวโน้มในการลาออก*. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อานนท์ นิติเจริญพงศ์. (2557). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบริษัทบุญถาวรเซรามิค จำกัด สาขาพระราม 2*. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2562, http://www.research-system.siam.edu/co-operative/1973-2013-12-20-05-58-1041

อามีนุดดีน จะปะเกีย. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.).* (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

Aiport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in personality*. New York: Harcourt College Publishers.

Anastasi, A. (1968). *Personality Development*. New York: MC Graw- hill book company.

Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive. Cambridge*. Massachusetts: Harvard University Press.

Berrnard, M. (1970). Stimulus. Value. Role: A theroy of marital choice. *Journal of Marriage and the Family, 32*, 465-481.

Bolon, D. S. (1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional-analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hosp& Health Serv. Adm, 42*, 221-241.

Cattell, R. B. (1970). *Personality and Motivation: Structure and Measurement*. New work:

Harcourt, Brace Word.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality inventory and Neo Five-factor inventory*. Florida, United States: Psychological Assessment Resources,Inc.

De Meuse, K. P., & Mark, M. L. (2003). *Resizing the Organizational : Managing Layoffs, divestiture and closings*. San Francisco Jossey-Bass.

Good, R. A. (1973). Quantitaitive effects of nutritonal protein and calorie deficiency upon immune responses to tumors in mice. *Cancer Research, 33*(4), 807-812.

Gordon, J. (1963). *Personality and Behaviors*. New York The Macmillan Company.

Graham, J. W. (1989). *Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, operationalization, and validation*. Chicago: Loyola University of Chicago.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organization* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Greenberg, J., & Baron, R. B. (2000). *Behavior in organizational: Understanding and managing the human side of work*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill.

Jahangir, N., Akbar, M., & Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behaviour: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journa, 1*(2), 75-85.

Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavior Sci., 9*(2), 131-146.

Keppel, G. (1982). *Design and Analysis A Researcher!s Handbook*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Moorman, R., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior, 16*(2), 127-142.

Morris, D. C. (1979). An ultrastructural investigation of the role of the odontoblast in matrix calcification using the potassium pyroantimonate osmium method for calcium localization. *Archives of oral biology, 24*(6), 467-475.

Munn, N. L. (1966). *Psychology: The fundamentals of human adjustment*. Boston: Houghton Mifflin.

Noll, R. M. (1965). Effects of ethacrynic acid and cardliac glycosides upon a membrane adenosinetriphosphatase of renal cortex. *Archives of Biochemistry and Biophysics, 109*(2), 388-396.

Organ, D. W. (1987). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Health & Company.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Lexington Books.

Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology, 74*, 157-164.

Rousseau, M. D. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten agreements*. California: Sage publications.

Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology*. New Jersey: Prentice-Hall.

Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practices. *Journal of Managerial Issues, 9*(2), 216-229.

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเรื่อง
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อละ 1 คำตอบ

1. อายุ ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี

2. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน ☐ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่ง ☐ ระดับปฏิบัติการ ☐ ระดับหัวหน้าส่วน/แผนก ☐ ระดับผู้ช่วย/ผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ

5. อายุการทำงาน ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน ☐ ต่ำกว่า 20,001 บาท ☐ 20,001-30,000 บาท ☐ 30,001-40,000 บาท ☐ 40,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล					
1. ท่านมักจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
2. ท่านมีความภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้					
3. ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จหน้าที่การงาน					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน					
5. เมื่อท่านได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างานอยู่เสมอ					
6. คำชื่นชมมีส่วนช่วยทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
7. ท่านมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
8. ลักษณะงานที่ทำปฏิบัติเป็นงานน่าสนใจและท้าท้าย					
9. ท่านมีอิสระเต็มที่ในการทำงาน					
ความรับผิดชอบ					
10. ท่านทำงานเต็มเวลาโดยไม่มาสายและลางานก่อนเวลา					
11. ท่านรู้สึกว่าท่านทำงานที่ได้มอบหมายอย่างสุดความสามารถทุกครั้ง					
12. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความก้าวหน้า					
13. ท่านมีโอกาสเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ					
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานตามความรู้ความสามารถ					
15. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ					
ปัจจัยค้ำจุน					
นโยบายและการบริหาร					
16. องค์การของท่านมี การกำหนดแนวทางนโยบายในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน					
17. องค์การของท่านมี กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
18. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
การปกครองบังคับบัญชา					
19. ผู้บังคับชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
20. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่านเสมอ					
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
22. มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในระหว่างการทำงาน					
23. มีการพบปะพูดคุยสุขทุกข์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
24. เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สภาพการทำงานและความมั่นคง					
25. สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัยเพียงพอ					
26. องค์การมีการจัดสรรจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน					
27. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์การของท่านเป็นองค์การที่ให้ความมั่นคงในชีวิตกับท่านได้					
ผลประโยชน์ตอบแทน					
28. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงาน					
29. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
30. มีกฎระเบียบในการ ลากิจ ลาป่วย ที่เป็นธรรม					

ส่วนที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

รูปแบบสัญญาใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
แบบหวั่นไหว					
1. ท่านเป็นคนที่มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว ปราดเปรียว					
2. ท่านเป็นคนร่าเริง ช่างพูด ชอบเข้าสังคม					
3. ท่านเป็นคนที่มีความคิดกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าแสดงออก					
แบบแสดงตัว					
4. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีภายใต้แรงกดดัน					
5. ท่านเป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง					
6. ท่านเป็นคนที่มีจิตใจดี ใจเย็น อารมณ์ดีไม่เครียด					
แบบเปิดรับประสบการณ์					
7. ท่านเป็นคนมีแนวคิดแบบใหม่ ๆ มาเสนอเพื่อนร่วมงานเสมอ					
8. ท่านเป็นคนที่มีจินตนาการเสมอ					
9. ท่านเป็นคนอยากรู้อยากเห็น ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา					
แบบประนีประนอม					
10. ท่านชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
11. ท่านมีจิตใจดี สุภาพอ่อนโยนกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านยอมรับและเชื่อฟังความคิดเห็นคำตำหนิของผู้อื่น					

รูปแบบสัญญาใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
แบบมีจิตสำนึก					
13. ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
14. ท่านเป็นผู้ยึดถือหลักการเหตุผล ยืนหยัดและมั่งความสำเร็จ					
15. ท่านปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมไม่นอกลู่นอกทาง					

ส่วนที่ 4 ด้านรูปแบบสัญญาใจ

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั่น

รูปแบบสัญญาใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
แบบการติดต่อดำเนินการ					
1. ท่านคิดว่ารายได้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับท่านมากที่สุดในการทำงาน					
2. ถ้ามีองค์การอื่นให้เงินเดือนสูงกว่า ท่านจะลาออกไปอยู่ที่ใหม่ทันที					
3. ท่านจะลาออกจากงานเมื่อไหร่ก็ได้ที่ท่านต้องการ					
แบบความสัมพันธ์					
4. ท่านรักและผูกพันธ์กับองค์การของท่าน					
5. ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
6. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากองค์การนี้แม้ว่าจะได้รับคำตอบแทนต่ำกว่าองค์การอื่น					

รูปแบบสัญญาใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
แบบผสมผสาน					
7. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากองค์การของท่าน					
8. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้มากขึ้นเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและองค์การ					
9. ท่านกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้องค์การของท่านสามารถแข่งขันกับองค์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั่น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ					
1. ท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง					
2. ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น					
3. ท่านสนับสนุนและรับฟังและเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม					
4. แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
5. ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอม					

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ					
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน					
ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา					
7. แม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือขับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ					
8. แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำมาปรับใช้					
9.ในการประชุม แม้ว่าข้อเสนอของคุณถูกโต้แย้ง ท่านก็ยินดี จะรับฟังผู้อื่น					
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ					
10. ท่านมีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้ากิจกรรมองค์การ					
11. ท่านจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในองค์การ					
12. ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การและยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว					
ด้านพฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่					
13. ท่านไม่เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน					
14. ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด					
15. ท่านมาทำงานตรงเวลาที่องค์การกำหนด					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	วรพร จันทรรวงทอง
วัน เดือน ปี เกิด	24 กุมภาพันธ์ 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 บริหารธุรกิจ สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พ.ศ. 2561 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	780/82 หมู่บ้าน ภัสสร เพรสทีจ ลุกซ์ พัฒนาการ44 เขต สวนหลวง แขวง สวนหลวง กทม 10250