

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*

A Relationship Among Organizational Commitment Employee Participation and Organizational Citizenship Behavior : A Case Study of Construction Companies in Bangkok Metropolitan and Suburban Areas

สิทธิศักดิ์ เชื้อดวงผุย**

ธัญวรัตน์ สุวรรณ***

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานทั่วไปบริษัทรับเหมาก่อสร้างในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่องเป็นอันดับแรก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในข้อการร่วมดำเนินงานตามแผนงานเป็นอันดับแรก และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านพฤติกรรมกราน้ำหนักในหน้าที่เป็นอันดับแรก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บทนำ

จากสถานการณ์การในปัจจุบันบริษัทรับเหมาก่อสร้างมีการแข่งขันกันสูงเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การพัฒนางานทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กรนั้น เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรในการอยู่ร่วมกัน เมื่อพนักงานพอใจกับงานในองค์กรแล้วจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกว่าผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความรู้สึกว่าผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และสำหรับบุคลากรที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะไม่เต็มใจปฏิบัติงานหรือทำงานเฉื่อยชา และจะหาทางออกจากองค์กรไปสู่องค์กรใหม่ ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความมีส่วนร่วม และความผูกพันกับองค์กร ยอมรับเป้าหมาย และองค์กรให้ผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจต่างๆทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Steers, 1997)

*วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

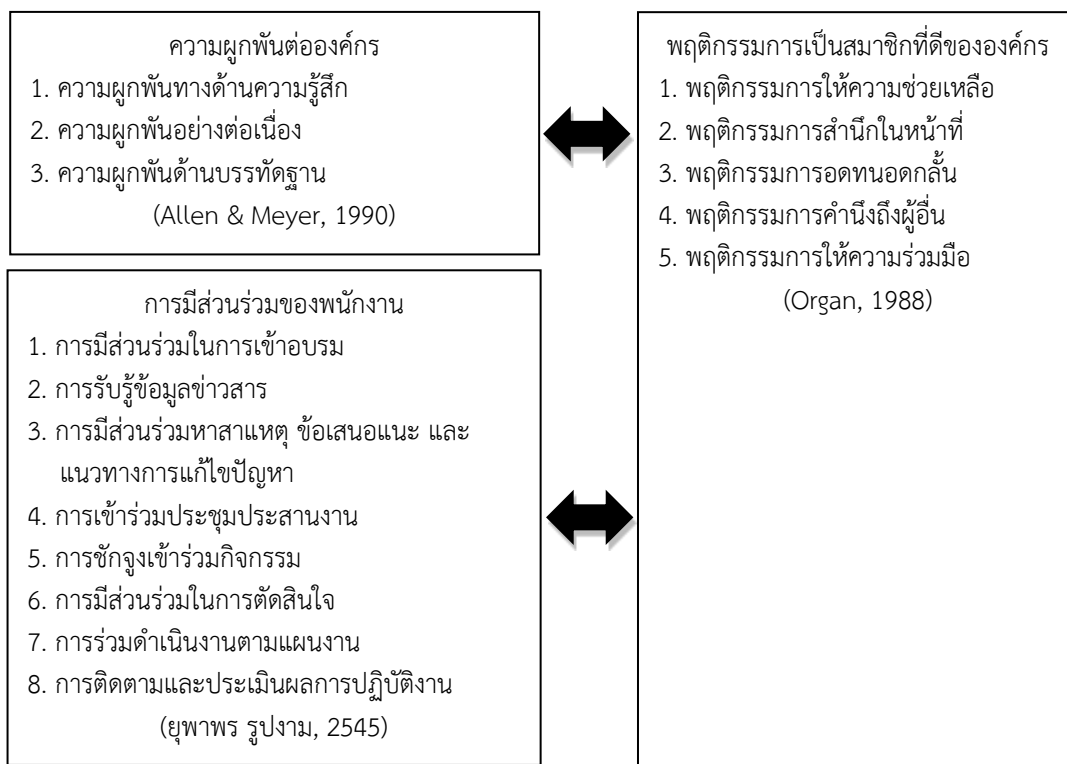
***อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาการบัญชีและการเงิน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากที่กล่าวมาบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ได้ตระหนักถึงความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยคาดหวังว่าพนักงานพอใจกับงานในองค์กรแล้วจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดจำนวนการลาออกของพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเป็นแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นแนวทางขยายความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องไป ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ทบทวนวรรณกรรม

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ การแสดงออกต่อองค์กรของพนักงานด้วยความเต็มใจ ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในงาน และทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร Allen and Meyer (1990) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะทุ่มเททำงาน โดยที่พนักงานมีความเต็มใจทำงานและจะอยู่กับองค์กรไม่ลาออก

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective Commitment)
2. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน

การมีส่วนร่วม คือ การที่สมาชิกเข้ามาให้ความร่วมมือ ในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนร่วมกันนำไปสู่จุดหมายเดียวกัน ยูพาพร รูปงาม (2545 อ้างถึงใน เปลวเทียน เสือเหลือง, 2557) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม เป็นผลมาจากการเห็นที่คนที่อยู่ด้วยกันและมีความคิดที่เห็นด้วยในเรื่องของความต้อการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้น ของการที่นำคนมารวมกันได้ควร จะต้องมีการคำนึงถึงการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามของกลุ่มนั้นกระทำผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องเปรียบเสมือนตัวกลางที่จะนำไปสู่ถึงความเปลี่ยนแปลงได้

การจำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของ ยูพาพร รูปงาม (2545) คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม ขั้นที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ขั้นที่ 3 การเข้าร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา ขั้นที่ 4 การเข้าร่วมประชุมประสานงาน ขั้นที่ 5 การชักจูงเข้าร่วมกิจกรรม ขั้นที่ 6 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นที่ 7 การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน ขั้นที่ 8 การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมของพนักงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร Organ (1998, pp. 8-13) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมของพนักงานและบทบาทหน้าที่ ที่นอกเหนือจากบทบาทขององค์กรกำหนดไว้

การจำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ Organ (1998) คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพรรณษา วันนี และศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เช็กโก้เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด กรณีศึกษาโครงการ ศุภาลัยวิสตาศรีราชา-แยกท่าเรือแหลมฉบัง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เช็กโก้เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ภายใต้อำนาจขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานของบริษัท เช็กโก้เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทั่วไปบริษัทรับเหมาก่อสร้างในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สูตรคำนวณ(ธานินทร์ ศิลป์จารุ , 2555) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน สูตรคำนวณดังนี้

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

เมื่อ N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = ค่าเปอร์เซ็นต์ระดับความน่าจะเป็นของประชากร

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% (คลาดเคลื่อนได้ 5% หรือมีระดับนัยสำคัญ 0.05) ซึ่ง Z มีค่าเท่ากับ 1.96

โดยค่า P ต้องกำหนดไม่ต่ำกว่า 50% ของขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงจะอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$N = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{(0.005)^2}$$

$$N = 384.16$$

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 ตัวอย่าง เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการเก็บข้อมูลจึงเพิ่มเป็น 400 ตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience) จากพนักงานทั่วไปบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ออกแบบเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบบสอบถามนี้จึงประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ คำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open - ended)

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) > 0.67 และได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยค่า Cronbach's α ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.845

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 ค่า r มีค่าระหว่าง -1 และ 1

$$(-1 < r < 1)$$

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.5 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 62.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 77.8 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 51.3 มีรายได้ต่อเดือน

15,001 -30,000 บาท ร้อยละ 39.5

ตารางที่ 1 ภาพรวมค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ภาพรวม		ความหมาย
	\bar{x}	SD	
ด้านความรู้สึกรัก	3.42	0.734	สูง
ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง	3.53	0.865	สูง
ด้านบรรทัดฐาน	3.10	0.833	ปานกลาง
รวม	3.35	0.810	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ภาพรวมค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของพนักงาน

การมีส่วนร่วมของพนักงาน	ภาพรวม		ความหมาย
	\bar{x}	SD	
การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม	2.71	0.866	ปานกลาง
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	2.87	0.901	ปานกลาง
การเข้าร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะและ แนวทางการแก้ไขปัญหา	2.80	1.023	ปานกลาง
การเข้าร่วมประชุมประสานงาน	2.91	1.058	ปานกลาง
การชักจูงเข้าร่วม กิจกรรม	2.67	0.923	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.08	0.915	ปานกลาง
การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน	3.39	0.869	ปานกลาง
การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.24	0.925	ปานกลาง
รวม	2.958	0.817	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ภาพรวมค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ภาพรวม		ความหมาย
	\bar{x}	SD	
ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.44	0.778	สูง
ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	3.46	0.796	สูง
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.43	0.821	สูง
ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.45	0.770	สูง
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.39	0.734	ปานกลาง
รวม	3.43	0.810	สูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความผูกพันต่อองค์กร	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรู้สึกรัก	0.419	0.000**	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่อง	0.365	0.000**	ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
ด้านบรรทัดฐาน	0.764	0.000**	ระดับสูง	ทางเดียวกัน
รวม	0.671	0.000**	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Sig. = 0.000 และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ($r = 0.671$) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สมมติฐาน 2 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 5 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2

การมีส่วนร่วมของพนักงาน	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
การมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม	0.386	0.000**	ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	0.646	0.000**	ระดับสูง	ทางเดียวกัน
การเข้าร่วมหาสาเหตุ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา	0.455	0.000**	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
การเข้าร่วมประชุมประสานงาน	0.474	0.000**	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
การชักจูงเข้าร่วม กิจกรรม	0.364	0.000**	ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.520	0.000**	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
การร่วมดำเนินงานตามแผนงาน	0.701	0.000**	ระดับสูง	ทางเดียวกัน
การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.764	0.000**	ระดับสูง	ทางเดียวกัน
รวม	0.612	0.000**	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า (Sig. = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ($r = 0.612$) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐาน 1 จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน พบว่าโดยรวม ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงบวกรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สอดคล้องกับ สิทธิพร ปรีรอด (2559) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญด้านงานที่มีคุณค่า และความหมายเป็นอันดับแรก โดยทุ่มเททำงานด้วยความเอาใจใส่ และรู้สึกทำงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

สมมติฐาน 2 จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยภาพรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน พบว่าโดยรวม ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงบวกรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในทุกข้อมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สอดคล้องกับ เปลวเทียน เสือเหลือง (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของพนักงานกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานมีนัยสำคัญในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เช่น การสร้างความรัก ความผูกพันในการทำงานต่อองค์กร โดยหน่วยงานควรมีการมอบรางวัลแก่พนักงาน พนักงานจะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

2. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น การทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างพนักงานกับองค์กร ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น กิจกรรมประกวดความปลอดภัยในงานก่อสร้าง กิจกรรมประกวดวิธีการลดต้นทุนในงานก่อสร้าง กิจกรรมประกวดนวัตกรรมใหม่ในงานก่อสร้าง และมีกิจกรรมอบรมความรู้เพิ่มเติมจากพนักงานแต่ละแผนกในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- นภาพร นิลภรณ์กุล และ สิทธิพร ปรีรอด. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุพรรณษา วินนี และ ศักดิ์สินี กลินสุนทร (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็กโก้ เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด: กรณีศึกษา โครงการ ศุภาลัย วิสต้า ศรีราชา-แยกท่าเรือแหลมฉบัง*. ภาคนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Organ D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior : The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-65.