

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย
ในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of Organizational Citizenship Behavior towards
Generation Y Employees in Bangkok Areas

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี

อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: palert@rpu.ac.th

Pavornrat Lertsuwunseri

Lecturer, Program in Business Administration,

Faculty of Business Administration, Rajapruk University

รับเข้า: 22 สิงหาคม 2563 แก้ไข: 28 สิงหาคม 2563 ตอปรับ: 9 กันยายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ที่ทำงานเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยสถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพ ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เจนเอเรชั่นวาย

Abstract

This research was quantitative research. The purposes of this research were 1) To study the behaviors level of organization member towards to Generation Y Employees and 2) To compare the behaviors of organization member towards to Generation Y Employees. The sample group in this study is 398 people of Generation Y Employees who work in Bangkok. The instruments used for collected data was questionnaires. The statistical data analysis was performed which were frequency, percentage, mean, standard deviation. The comparison of behaviors of organization member was performed by t-test, One-way ANOVA and comparing by method of significant different by Scheffé's at .05 significant level. The results of the research as follows: 1) The behaviors level of organization member towards Generation Y Employees in overall and in each individual aspect was found at a high level. and 2) The comparison results to study the behaviors level of organization member towards Generation Y Employees was found that income per month and occupational have no different. Employees with different of gender, marital status, education level and duration of work have significant different at .05.

Keywords: behaviors of organization member, generation Y

บทนำ

นโยบายประเทศไทย 4.0 เป็นการผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก 3 กับดักที่กำลังเผชิญ คือ กับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา โดยมีเป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งถือว่าเป็นการเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจจากการพึ่งพาการลงทุนต่างประเทศ และมีการลงทุนการวิจัยและพัฒนาตัวเองน้อยมาก โดยเปลี่ยนเป็นการมุ่งเน้นในการพัฒนาการศึกษาคน สร้างการวิจัยและพัฒนา โครงสร้างเศรษฐกิจให้ไทยสามารถอยู่ได้ในศตวรรษที่ 21 (ฐานเศรษฐกิจออนไลน์, 2559) แรงงานเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้มีการเจริญเติบโตมากขึ้น ดังนั้นการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงาน ระบบ โครงสร้างให้เข้ากับพนักงานในทุก ๆ ยุคสมัย (ผู้จัดการออนไลน์, 2556) แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย กล่าวว่าสามารถแบ่งกลุ่มคนทำงานที่ทำงานในองค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ Generation Baby Boomer Generation X และกลุ่ม Generation Y (ผู้จัดการออนไลน์, 2558) ซึ่งตอนนี้กลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ที่ทำงานอยู่ คือ Generation Y หรือ Gen Y โดยกลุ่มนี้เป็นเจนเนอเรชันที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในไทย โดยมีจำนวนประมาณ 19 ล้านคน หรือเกือบ 1 ใน 3 ของประเทศ (ผู้จัดการออนไลน์, 2556ก) และกลุ่มเจนเนอเรชันวายกำลังมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น ส่วนใหญ่พึ่งจบ

การศึกษาจะมีอายุระหว่าง 20-28 ปี บางคนไม่ทำงาน และบางคนกำลังทำงานในองค์กรต่าง ๆ และได้รับการวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง มีหน้าที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปคนวัยนี้จะมีลักษณะนิสัยโลกส่วนตัวสูง และชอบแสดงออกทางสื่อโซเชียลมากกว่าเผชิญหน้ากัน ในอนาคตข้างหน้าผู้เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของเจเนอเรชันวาย เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและลดช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร ทำให้สามารถทำงานร่วมกับวัยต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น (Mannheim, 1952; Amornpipat and Sorod, 2017) และทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องวางแผนพัฒนาเจเนอเรชันวายให้สามารถดำเนินองค์กรเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 อย่างเป็นระบบ ดังนั้นการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น พนักงานต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ โดยองค์กรมีหน้าที่เป็นผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้โดยประสบการณ์โดยตรง หรือประสบการณ์อ้อมก็ตาม ดังนั้นองค์กรต้องการพฤติกรรมของพนักงานเป็นอย่างไร องค์กรก็ต้องวางแผนเงื่อนไขในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและยึดถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังที่กรมประชาสัมพันธ์ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จะเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมในองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา ไม่ได้เถียงเจ้านายโดยไม่ใช้เหตุผล แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยดี นั่งฟังการประชุมอย่างตั้งใจ ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ไม่ดี จะเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในองค์กร เช่น เล่นเกมส์ในที่ทำงานหรือพูดคุยกันเสียงดัง นอนหลับในที่ประชุม ไม่มีความรับผิดชอบและไม่ตรงต่อเวลา (กรมประชาสัมพันธ์, 2560)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย เนื่องจากเจเนอเรชันวาย มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ที่มีความแตกต่างไปจาก เจเนอเรชัน อื่นที่มีอยู่ โดยเจเนอเรชันวาย กลุ่มนี้ไม่มีความอดทนพอที่จะทำงานในองค์กรได้เป็นเวลานานจึงทำให้องค์กรเกิดปัญหาอัตราการออกจากงานที่สูงมาก (วิวสกล, 2560) และเจเนอเรชันยานับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีมากที่สุด เนื่องจากเจเนอเรชันวายเป็นกลุ่มที่ทำงานที่ใหญ่ที่สุด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่องค์กรหรือผู้บริหารควรมีความเข้าใจในความแตกต่างของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายนี้ในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมต่อพนักงานกลุ่มนี้ รวมถึงทราบว่าองค์กรจะเป็นอย่างไร เมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของเจเนอเรชันวาย มีความแตกต่างกัน เมื่อได้ข้อมูลองค์กรจะได้ดำเนินการหาวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทความรู้ความสามารถที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และหาทางรักษากลุ่มเจเนอเรชันวายที่เก่งให้ทำงานกับองค์กรนาน ๆ เพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต่อไป

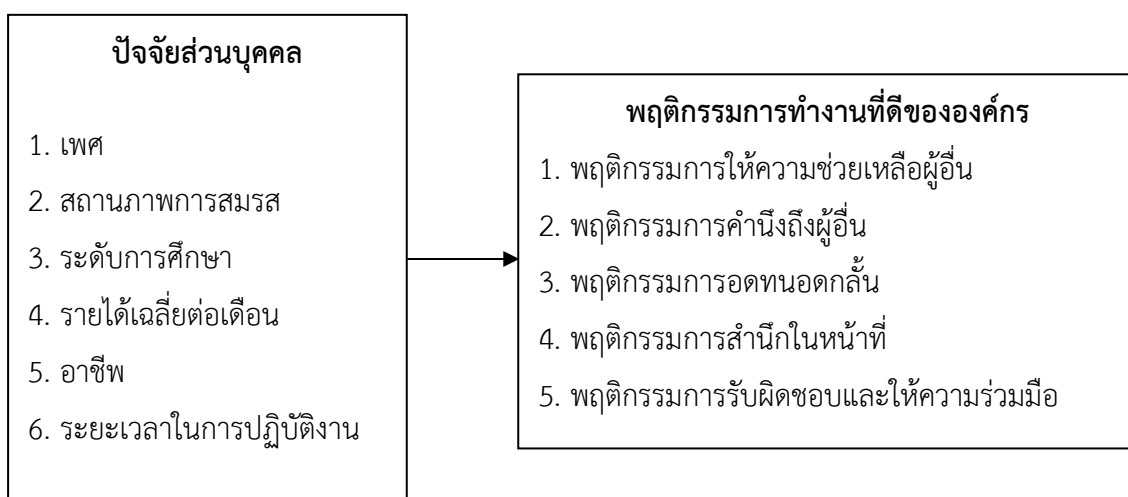
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ ออร์แกน (Organ, 1991) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน มาสร้างเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ และเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคัดเลือกกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,166,354 คน (ข้อมูลจากสถิติจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อมูล ณ เดือน 31 ธันวาคม พ.ศ.2559) เพื่อกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2555) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1: เลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sample) จำแนกตามเขตการปกครอง ซึ่งประมาณปี พ.ศ. 2542 ถึงปัจจุบัน กรุงเทพมหานครได้จัดแบ่งเขตทั้ง 50 สำนักงานเขต มีการแบ่งพื้นที่ออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มรัตนโกสินทร์ (วังหลวงเดิม) ประกอบด้วย 9 สำนักงานเขต คือ บางซื่อ ดุสิต พญาไท ราชเทวี ปทุมวัน พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย สัมพันธวงศ์ และบางรัก กลุ่มที่ 2 กลุ่มบูรพา ประกอบด้วย 9 สำนักงานเขต คือ ดอนเมือง หลักสี่ สายไหม บางเขน จตุจักร ลาดพร้าว บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง กลุ่มที่ 3 กลุ่มศรีนครินทร์ ประกอบด้วย 8 สำนักงานเขต คือ สะพานสูง มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ลาดกระบัง ประเวศ สวนหลวง และคันนายาว กลุ่มที่ 4

กลุ่มเจ้าพระยา ประกอบด้วย 9 สำนักงานเขต คือ ดินแดง ห้วยขวาง วัฒนา คลองเตย บางนาพระโขนง สาทร บางคอแหลม และ ยานนาวา กลุ่มที่ 5 กลุ่มกรุงธนใต้ ประกอบด้วย 8 สำนักงานเขต คือ บางขุนเทียน บางบอน จอมทอง ราษฎร์บูรณะ ทุ่งครุ ธนบุรี คลองสาน และบางแค กลุ่มที่ 6 กลุ่มกรุงธนเหนือ ประกอบด้วย 7 สำนักงานเขต คือ บางพลัด ดลิ่งชัน บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ ภาษีเจริญ หนองแขม และทวีวัฒนา (ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพ, 2554)

ขั้นตอนที่ 2: เนื่องจากไม่ทราบประชากรที่แน่ชัดในแต่ละกลุ่ม ดังนั้นจึงใช้การวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน และโดยวิธีแบบสะดวก ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแยกรายกลุ่ม

ตำบล	สัดส่วน (%)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลุ่มรัตนโกสินทร์	16.58	66
กลุ่มบูรพา	16.58	66
กลุ่มศรีนครินทร์	16.58	66
กลุ่มเจ้าพระยา	16.58	66
กลุ่มกรุงธนใต้	16.84	67
กลุ่มกรุงธนเหนือ	16.84	67
รวม	100.00	398

ที่มา: ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพ (2554)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมการทำงานที่ดีขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ใช้จากทฤษฎีของ Organ (1991) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งวัดแบบ Likert Scale โดยกำหนดระดับเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ โดยสามารถจำแนกข้อมูลได้ดังนี้ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ 398 ชุด 2) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในเรื่องดังกล่าว เช่น หนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ ศึกษาและรวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จากสิ่งพิมพ์ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรวบรวมเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และออกแบบรูปแบบของข้อคำถามและคำตอบของแบบสอบถาม แล้วจึงนำเสนอที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อให้ตรวจสอบแบบสอบถามเบื้องต้น ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ ส่วนความเที่ยงของเครื่องมือ (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน พิจารณาเพื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ขึ้นไป (สุวรรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546: 243) แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร คำนวณสัดส่วน จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงในรูปของความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ส่วนการเปรียบเทียบค่าพหุคูณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถิติการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย

ตารางที่ 2 ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย โดยรวมและรายด้าน

ที่	ด้าน	ระดับพฤติกรรม		
		\bar{x}	SD	แปลความ
1.	ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	4.05	0.55	มาก
2.	ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	4.15	0.55	มาก
3.	ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	4.02	0.58	มาก
4.	ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่	4.05	0.57	มาก
5.	ด้านพฤติกรรมกรรับผิดชอบ และให้ความร่วมมือ	3.97	0.56	มาก
	รวม	4.05	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$, $SD=0.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$, $SD=0.55$) รองลงมา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{x}=4.05$, $SD=0.55$) และด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ ($\bar{x}=4.05$, $SD=0.57$) ส่วนด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น ($\bar{x}=4.02$, $SD=0.58$) และด้านพฤติกรรมกรรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.97$, $SD=0.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย รายด้านและรายข้อ

ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (รายด้าน)	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด)	ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด)
1. ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	การเต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ	การทำงานแทนเพื่อน เมื่อเพื่อนขอความช่วยเหลือ ($\bar{X}=3.92$, $SD=0.72$)

	(\bar{X} =4.09, SD=0.72)	
--	-----------------------------	--

ตารางที่ 3 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย รายด้านและรายข้อ (ต่อ)

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (รายด้าน)	ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด)	ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด)
2. ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	การเคารพในความเป็นส่วนบุคคลและไม่ล่วงละเมิดสิทธิของเพื่อนร่วมงาน (\bar{x} =4.26, SD=0.64)	การให้คำปรึกษาและข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน (\bar{x} =4.08, SD=0.69)
3. ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	การพยายามทำงานของตนเองให้ดีที่สุดแม้ว่าจะจะเป็นงานที่หนักหรือทำให้เกิดความเครียด (\bar{x} = 4.12, SD=0.70)	การไม่แสดงอารมณ์ออกมา เมื่อไม่พอใจ (\bar{x} =3.83, SD=0.81)
4. ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	การไม่ทำสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร และรักษาภาพพจน์ที่ดีให้ขององค์กร (\bar{x} =4.17, SD=0.71)	การให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาในการมาทำงาน (\bar{x} =3.94, SD=0.74)
5. ด้านพฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ	การเข้าใจเป้าหมายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (\bar{x} =4.02, SD=0.68)	การติดตามข่าวสาร การความเคลื่อนไหวขององค์กร และการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (\bar{x} =3.92, SD=0.73)

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำงานแทนเพื่อน เมื่อเพื่อนขอความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเคารพในความเป็นส่วนบุคคลและไม่ล่วงละเมิดสิทธิของเพื่อนร่วมงาน และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้คำปรึกษาและข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน และด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น มีรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพยายามทำงานของตนเองให้ดีที่สุดแม้ว่าจะจะเป็นงานที่หนักหรือทำให้เกิดความเครียด และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การไม่แสดงอารมณ์ออกมา

เมื่อไม่พอใจ และด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไม่ทำสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร และรักษาภาพพจน์ที่ดีให้ขององค์กร และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาในการมาทำงาน ส่วนด้านพฤติกรรมการรับผิดชอบ และให้ความร่วมมือ มีรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าใจเป้าหมายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การติดตามข่าวสาร การความเคลื่อนไหวขององค์กร และการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	ตัวแปร					
	เพศ	สถานภาพ การสมรส	ระดับ การศึกษา	รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน	อาชีพ	ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน
1. ด้านพฤติกรรมการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น	-2.95*	4.27*	3.57*	0.75	0.99	1.92
2. ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึง ผู้อื่น	-2.45*	4.65*	7.07*	1.79	0.88	6.17*
3. ด้านพฤติกรรมการอดทน อดกลั้น	-2.23*	5.28*	8.44*	0.95	0.39	2.53
4. ด้านพฤติกรรมการสำนึกใน หน้าที่	-3.16*	4.80*	10.64*	1.84	1.33	5.61*
5. ด้านพฤติกรรมการ รับผิดชอบต่อและให้ความร่วมมือ	-1.91	2.24	7.91*	0.46	0.21	2.57
ภาพรวม	-2.96*	5.37*	9.94*	1.34	0.68	4.43*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานเจเนอเรชันวายที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานเจเนอเรชันวายที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานเจเนอเรชันวายที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานเจเนอเรชันวายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน

พนักงานเจเนอเรชันวายที่มีอาชีพต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

พนักงานเจเนอเรชันวายที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า พนักงานเจเนอเรชันวายมีพฤติกรรมสมาชิกขององค์กรที่ดีที่มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการพิจารณาและตัดสินใจทำอย่างเป็นอิสระของแต่ละบุคคล โดยองค์กรไม่ได้กำหนดรางวัลตอบแทนการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ชัดเจน (Eisenberger et al., 1990) และผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวาย มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะเห็นว่าพนักงานเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญเรื่องความเต็มใจในการสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ แม้ไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในลักษณะนี้เป็นพฤติกรรมที่มีการมุ่งการกระทำต่อบุคคล จึงทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรที่ต้องการให้มีด้านพฤติกรรมด้านนี้ภายในองค์กร จึงควรที่จะทำการผลักดันและสนับสนุนให้เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร สุริยะ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และรายได้ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวาย มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะเห็นว่าพนักงานเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญเรื่อง การเคารพในความเป็นส่วนบุคคลและไม่ล่วงละเมิดสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นในลักษณะนี้เป็นพฤติกรรมที่มีการมุ่งการ

กระทำต่อบุคคล จึงทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรที่ต้องการให้มีด้านพฤติกรรมด้านนี้ภายในองค์กร ผู้บริหารในองค์กรจึงควรที่จะเน้นการเคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยเฉพาะกับพนักงานเจเนอเรชันวาย และเน้นพนักงานเจเนอเรชันวายให้มีเจตคติที่คำนึงถึงความช่วยเหลือระหว่างบุคคล เพื่อเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา จันทร์สุวรรณ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การอดทนอดกลั้น การสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ พบว่า อยู่ในระดับมาก และด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวาย มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะเห็นว่าพนักงานเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญเรื่องการพยายามทำงานของตนเองให้ดีที่สุดแม้ว่าจะจะเป็นงานที่หนักหรือทำให้เกิดความเครียด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นในลักษณะนี้เป็นพฤติกรรมที่มุ่งกระทำต่อองค์กร จึงทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรที่ต้องการให้มีด้านพฤติกรรมด้านนี้ภายในองค์กร จึงควรที่จะสร้างบรรยากาศสถานที่ กิจกรรม ในองค์กรให้ผ่อนคลาย เพื่อให้พนักงานเจเนอเรชันวายไม่เกิดความเครียด และสร้างสรรค์ผลงาน และนวัตกรรมใหม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา ลดาวัลย์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านอีก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความอดทนอดกลั้น ซึ่งพบว่า อยู่ในระดับมาก และด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวายมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะเห็นว่าพนักงานเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญเรื่องการไม่ทำสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร และรักษาภาพพจน์ที่ดีให้ขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ในลักษณะนี้เป็นพฤติกรรมที่มุ่งกระทำต่อองค์กร จึงทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรที่ต้องการให้มีด้านพฤติกรรมด้านนี้ภายในองค์กร จึงควรที่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับการรักษาภาพพจน์ที่ดีขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดและมั่นใจขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2556) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

และด้านพฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวาย มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะเห็นว่าพนักงานเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญเรื่องการเข้าใจเป้าหมายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านพฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ ในลักษณะนี้เป็นพฤติกรรมที่มุ่งกระทำต่อองค์กร จึงทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรที่ต้องการให้มีด้านพฤติกรรมด้านนี้ภายในองค์กร จึงควรให้พนักงานเจเนอเรชันวายทราบถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแผนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พิศา อจละนนท์ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร บรรยากาศ องค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกที่พบว่า ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความร่วมมือ พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย พบว่า พนักงานเจเนอเรชันวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการเปรียบเทียบดังกล่าว ดังนี้จากผลการวิจัย พบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ รายได้ และอาชีพ มีผลการวิจัยที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้เกิดผลการทดสอบเป็นปฏิเสธสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 2 ข้อ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอีกจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย โดยพนักงานเจเนอเรชันวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 4 ข้อต่างกัน มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจากเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ วิธีคิด วิธีการทำงาน และการดำเนินชีวิตต่าง ๆ ที่มีในแต่ละบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง จึงทำให้สะท้อนถึงพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชฐ์ แสงทองสุข (2559) ที่วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย และพบว่า สถานภาพการสมรส แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น แนวทางในการนำไปใช้ คือ ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานเจเนอเรชันวายให้กำลังใจ และความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในช่วงที่เพื่อนร่วมงานประสบปัญหาทางาน เพื่อให้งานของเพื่อนเสร็จทันเวลา และเป็นการแสดงน้ำใจที่ดี ซึ่งถือเป็น ความสำคัญประการหนึ่งของการมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี เช่น การจัดโหวตบุคลากรที่มี พฤติกรรมที่มีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรประจำปี โดยมีการกำหนดกฎเกณฑ์การประเมิน ที่ชัดเจนและโปร่งใส

2. ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น แนวทางในการนำไปใช้ คือ ควรสนับสนุนให้พนักงาน เจเนอเรชันวายทราบถึงขอบเขตความเป็นส่วนตัวที่ชัดเจน และระมัดระวังการกระทำของตนเอง เพื่อ ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

3. ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น แนวทางในการนำไปใช้ คือ ควรส่งเสริมแรงจูงใจ ทางบวกเชิงสร้างสรรค์ เพื่อปรับทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานเจเนอเรชันวาย เช่น การจัดโครงการ ธรรมะเพื่อใช้ในการทำงาน

4. ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ แนวทางในการนำไปใช้ คือ ควรรณรงค์ให้พนักงาน เจเนอเรชันวายมีทัศนคติทางบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะก่อให้เกิดยินดี เต็มใจ และมีความพึง พอใจในงานดังกล่าว ทำให้ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การจัด กิจกรรมสันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทัศนคติทางบวกที่ทำให้เกิดการสำนึกหน้าที่

5. ด้านพฤติกรรมกรรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ แนวทางในการนำไปใช้ คือ ควร ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเจเนอเรชันวายร่วมทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาพพจน์ที่ดี ให้กับองค์กรหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดหาสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำกิจกรรมดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความจงรักภักดี ความผูกพันในองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิธีวิจัยแบบทฤษฎีฐานราก เพื่อศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัย รูปแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ มีอะไรที่แตกต่างกัน และนำข้อ ค้นพบจากวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อสรุปงานวิจัยในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

กรมประชาสัมพันธ์. (2560). แบบอย่างพฤติกรรมกรมีจริยธรรมในที่ทำงาน. ค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560, จาก [http://hq.prd.go.th/ethics/ewt_news.php?nid=12 &filename=index](http://hq.prd.go.th/ethics/ewt_news.php?nid=12&filename=index).

- ฐานเศรษฐกิจออนไลน์. (2559). โมเดลประเทศไทย 4.0' ผลึกความคิด 'สุวิทย์ เมษินทรีย์'. ค้นเมื่อ
วันที่ 4 เมษายน 2560, จาก <http://www.thansettakij.com/Content/9309>.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2556 ก). แมนพาวเวอร์ฝึกภาคการศึกษา เร่งพัฒนาแรงงานคนรับเปิดเออีซี.
ค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560, จาก [http://www.manager.co.th/iBizChannel/
ViewNews.aspx?NewsID=9560000110013](http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9560000110013).
- _____. (2556 ข). Gen Y กลุ่มแรงงานสำคัญของประเทศกับการยกระดับธุรกิจไทยให้เติบโตรับ
AEC. ค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560, จาก [http://www.manager.co.th/iBizChannel/
ViewNews.aspx?NewsID=9560000126385&Html=1&TabID=3&](http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9560000126385&Html=1&TabID=3&).
- _____. (2558). รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง!! แมนพาวเวอร์เผยผลวิจัย Human Revolution
แบบละเอียดียบ เข้าถึง 3 เจเนอเรชัน ขับเคลื่อนองค์กรไปไกลในทิศทางเดียวกัน. ค้นเมื่อ
วันที่ 4 เมษายน 2560, จาก [http://www.Manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.
aspx?NewsID=9580000045075](http://www.Manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9580000045075).
- พิมพ์พิศา อจละนันท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร บรรยากาศ
องค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- เพ็ญนภา จันท์สุวรรณ. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช. การศึกษาค้นคว้า
แบบอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2555). วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: ทองกมล.
- วิชุลดา ลดาวัลย์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็น
สมาชิกที่ดี ขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- วิวกสิกล. (2560). ในสังคมทำงานยุคนี้ กำลังเจอกับปัญหาใหญ่ เพราะ คน Gen Y?. ค้นเมื่อวันที่ 4
เมษายน 2560, จาก <http://willskills.info>.
- ศศิธร สุริยะ. (2557). ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกของ
องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์). สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพ (2554). รูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560,
จาก http://203.155.220.230/m.info/bma_k/knw5.html.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และภาค ทัวราชอาณาจักร พ.ศ.2559. ค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560, จาก http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search/result_by_department-th.jsp.
- สิรินาถ ตามวงษ์วาน. (2556). อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. *วารสารวิทยบริการ*, 24(1): 95-109.
- สุวรีย์ ศิริโภคภริมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- อรนิษฐ์ แสงทองสุข. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Amornpipat, I., and Sorod, B. (2017). *Development of Thai Authentic Leadership Measure: An Application in a Military Context. Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 10(2): 11-24.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. and Davis-LaMastro, V. (1990). *Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. Journal of Applied Psychology*, 75(1): 51-59.
- Mannheim, K. (1952). *The Problem of Generations, Essays on the Sociology of Knowledge*. Retrieved on 14th April 2017, from <http://www.history.ucsb.edu/faculty/marcuse/classes/201/articles/27MannheimGenerations>.
- Organ, D., W. (1991). *The applied psychology of work behavior*. 4th ed. USA: Richard Irwin.