

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานจำแนกตามความแตกต่างระหว่างช่วงวัย กรณีศึกษาข้าราชการทหารในกองพล  
ทหารม้าที่ 1<sup>1</sup>

AN ANALYSIS OF RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR AND WORK EFFICIENCY CLASSIFIED BY GENERATION GAP A  
CASE STUDY OF MILITARY PERSONNEL OF THE 1ST CAVALRY DIVISION

ปิยวาท ไชยपालะ<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ เพื่อศึกษาข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 ในเรื่องของ (1) ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย (2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย และ (3) อิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 388 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบแบบถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงวัย 58 – 60 ปี มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ช่วงวัย 43 – 57 ปี ตามด้วย 32 – 42 ปี และ 25 - 31 ปี ส่วนช่วงวัยที่แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในช่วงวัย M (25 - 31 ปี) และช่วงวัย Y (32 – 42 ปี) มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์กร ด้านการช่วยเหลือ และด้านการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในช่วงวัย X (43 – 57 ปี) และช่วงวัย B (58 – 60 ปี) มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์กร ด้านการช่วยเหลือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี, ประสิทธิภาพ

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การตัดสินใจซื้อประกันชีวิตและสุขภาพของบริษัทอาคเนย์ประกันชีวิต ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The aim of this study is to (1) determine level of the organizational citizenship behavior and work efficiency of all generations, (2) compare the organizational citizenship behavior and work efficiency of all generations, and (3) study an influence of organizational citizenship behavior on work efficiency of all generations. This study is tested with the sample group consists of 388 military personnel of the 1st Cavalry Division which selected by stratified sampling method. The valid and reliable questionnaire is used as a study instrument along with summarizing data by Mean, Standard Deviation, One-way ANOVA, and Multiple regression. The findings revealed that sample in the aged between 58 and 60 group has the highest level organizational citizenship behavior and work efficiency, followed by the group of aged between 43 and 57, 32 and 42, and 25 and 31. Besides, the difference of all generations was found as statistically non-significant. The generation M (25-31 y/o) and generation Y (32-42 y/o) appeared to have an organizational citizenship behavior in the dimension of helping and self-development which were the main key in affecting work efficiency. On the other hand, the generation X (43-57 y/o) and generation B (58-60 y/o) had an organizational citizenship behavior in the dimension of helping that affected work efficiency of military personnel of the 1st Cavalry Division with a statistically significant level of 0.05.

**Keywords :** Organizational citizenship, Work efficiency

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การขับเคลื่อนบุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีบทบาทในนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ เพราะบุคลากรจะเป็นหน่วยที่สรรค์สร้างนวัตกรรมและแนวความคิดใหม่ๆ ให้แก่องค์กร กลุ่มบุคลากรซึ่งประกอบด้วย กลุ่ม Generation Baby Boom Generation X Generation Y และ Generation M ซึ่งจากทฤษฎีช่วงวัยประชากรจะแตกต่างกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ความต้องการ สมรรถนะที่แสดงออกมาย่อมแตกต่างกันตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ Iceberg Model (เมทินี สิริสาร, 2554)

ในองค์กรหนึ่งจะประกอบด้วยบุคลากรหลายช่วงอายุซึ่งต้องมาทำงานร่วมกันและมักจะเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรต่างวัย เช่น การไม่ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในบุคลากรที่มีอายุมาก การสื่อสารโดยใช้ศัพท์เฉพาะกลุ่มอายุ เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าอายุนับเป็นปัจจัยหลักที่แสดงออกถึงความแตกต่างได้อย่างชัดเจน โดยช่วงวัยที่แตกต่างกันทำให้มีลักษณะการทำงาน การแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกที่ต่างกันอย่างชัดเจน ดังนั้นถ้าผู้บริหารทราบถึงความแตกต่างในแต่ละกลุ่มอายุ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการเรียนรู้ บุคลิกภาพ พฤติกรรม ฯลฯ จะช่วยให้สามารถวางแผนการพัฒนาคนให้เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงานได้ตรงกับ ความถนัดของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจต่างๆ เพื่อดึงดูดใจแก่บุคลากร อีกทั้งลดปัญหาด้านการลาออก

(Turnover) ช่วงวัยแบ่งได้เป็น 4 ช่วงหลัก (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559) คือ (1) Generation B (Baby Boomers Generation) คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 – 2507 (2) Generation X (Extraordinary Generation) คือผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 – 2522 (3) Generation Y (Why Generation) คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2533 และ (4) Generation M (Millennial Generation) เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2534 – 2540

ความแตกต่างกันในแต่ละช่วงวัยที่ทำงานด้วยกันในองค์กร ย่อมก่อให้เกิดมุมมองในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกัน มีการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน มีความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งด้วยความแตกต่างนี้อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ (Zemke, 2000) ซึ่งทำให้การรับรู้และมีมุมมองที่แตกต่างจากตนเองในเชิงที่เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการทำงานและการอยู่ร่วมกัน

นอกจากนี้รูปแบบการทำงานของข้าราชการในแต่ละช่วงวัยยังมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพราะข้าราชการทหารที่มีช่วงอายุน้อย จะมีรูปแบบแตกต่างการทำงานกับกลุ่มข้าราชการช่วงอายุมาก ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ข้าราชการอายุน้อยเกิดความเบื่อหน่าย เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัยของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลพื้นฐานในมอบหมายภารกิจงานที่เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละช่วงวัย

### คำถามในการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัยเป็นอย่างไร
2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย เป็นอย่างไร
3. อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

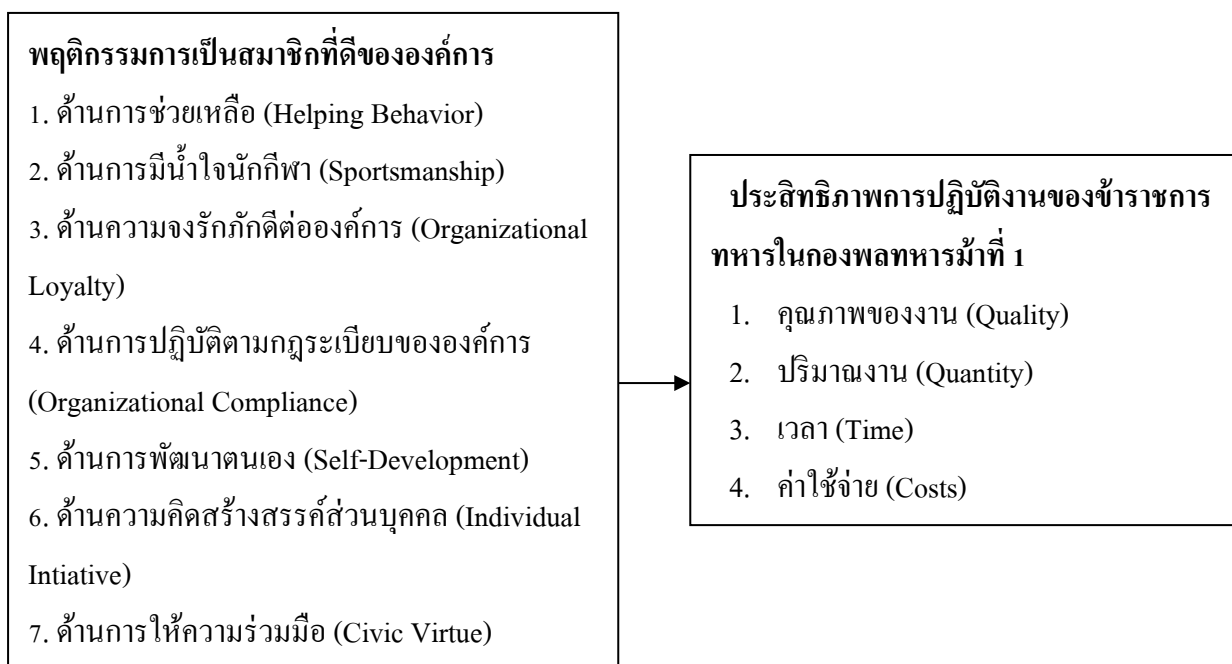
1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับช่วงวัย
3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวความคิด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามความแตกต่างระหว่างช่วงวัย กรณีศึกษาข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 จำนวน 388 คน ได้ใช้สูตรการคำนวณของ Khazanie (1996) เมื่อทราบขนาดประชากร โดยกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามคัดกรอง เกี่ยวกับอายุตามช่วงวัย ลักษณะคำถามแบบปิด

2.2 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุจริง (โดยประมาณ)

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1

แบบสอบถามชนิดมาตรฐานส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดระดับเป็น 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบ ลิเคิร์ต (Likert's Scale)

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

#### ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.848
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1	0.850
ภาพรวม	0.853

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 388 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

6.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

6.1.1 สถิติค่าร้อยละและแจกแจงความถี่

6.1.2 สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

6.2.1 สถิติอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova)

6.2.2 สถิติ Multiple Regression เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยหรือตัวแปรอิสระ ตัวใดบ้างที่มีผลต่อตัวแปรตามที่ต้องการศึกษา

## ผลการศึกษา

1. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 ในแต่ละช่วงวัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงวัย B อายุระหว่าง 58 – 60 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงวัย X อายุระหว่าง 43 – 57 ปี ตามด้วยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงวัย Y อายุระหว่าง 32 – 42 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงวัย M อายุระหว่าง 25 - 31 ปี เป็นลำดับสุดท้าย

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 ในแต่ละช่วงวัยของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 ในแต่ละช่วงวัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงวัย B อายุระหว่าง 58 – 60 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงวัย X อายุระหว่าง 43 – 57 ปี ตามด้วยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงวัย Y อายุระหว่าง 32 – 42 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงวัย M อายุระหว่าง 25 - 31 ปี เป็นลำดับสุดท้าย

3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงวัยที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัย

### ช่วงวัย M (25 - 31 ปี)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการช่วยเหลือ และด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัยในช่วงวัย M (25 - 31 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณนำตัวแปรเข้าระบบสมการของช่วงวัย M (25 - 31 ปี)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของช่วงวัย M (25 - 31 ปี)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	B	Std.	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่	0.521	0.261		0.082	0.935
1. ด้านการช่วยเหลือ	0.605	0.082	0.511	7.405	0.000*
2. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	0.017	0.080	0.013	0.209	0.834
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	-0.142	0.075	-0.115	-1.895	0.060
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	0.320	0.084	0.283	3.808	0.000*
5. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	-0.021	0.074	-0.021	-0.281	0.779
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล	0.229	0.083	0.199	2.754	0.006
7. ด้านการให้ความร่วมมือ	-0.013	0.052	-0.011	-0.259	0.796
<b><math>R = 0.823</math>; <math>R^2 = 0.678</math>, Adjusted R Square = 0.666 ; F = 54.776; p- value = 0.000</b>					

\*Sig. < 0.05

### ช่วงวัย Y (32 – 42 ปี)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการช่วยเหลือ และด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัยในช่วงวัย Y (32 – 42 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณนำตัวแปรเข้าระบบสมการช่วงวัย Y (32 – 42 ปี)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของช่วงวัย Y (32 – 42 ปี)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	B	Std.	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่	0.908	0.378		2.405	0.018
1. ด้านการช่วยเหลือ	0.318	0.102	0.265	3.122	0.002*
2. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	-0.172	0.113	-0.133	-1.521	0.131
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	-0.184	0.111	-0.156	-1.655	0.101
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	0.363	0.113	0.396	3.205	0.002*
5. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.218	0.088	0.241	2.482	0.055
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล	0.105	0.124	0.109	0.848	0.399
7. ด้านการให้ความร่วมมือ	0.033	0.073	0.030	0.455	0.650
<b><math>R = 0.748</math>; <math>R^2 = 0.560</math>, Adjusted R Square = 0.530 ; <math>F = 18.918</math>; p- value = 0.000</b>					

\*Sig. < 0.05

#### ช่วงวัย X (43 – 57 ปี)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการช่วยเหลือ ของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัยในช่วงวัย X (43 – 57 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณนำตัวแปรเข้าระบบสมการช่วงวัย X (43 – 57 ปี)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของช่วงวัย X (43 – 57 ปี)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	B	Std.	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่	0.168	0.578		0.292	0.772
1. ด้านการช่วยเหลือ	0.698	0.157	0.576	4.452	0.000*
2. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	0.247	0.150	0.196	1.650	0.103
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	0.012	0.133	0.010	0.091	0.927
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	0.238	0.145	0.232	1.642	0.105
5. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.105	0.099	0.105	1.065	0.291
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล	-0.339	0.173	-0.267	-1.959	0.054
7. ด้านการให้ความร่วมมือ	0.159	0.120	0.108	1.326	0.189
<b><math>R = 0.772</math>; <math>R^2 = 0.596</math>, Adjusted R Square = 0.555 ; <math>F = 14.549</math>; p- value = 0.000</b>					



## ช่วงวัย B (58 – 60 ปี)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการช่วยเหลือ ของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงวัยในช่วงวัย B (58 – 60 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณนำตัวแปรเข้าระบบสมการช่วงวัย B (58 – 60 ปี)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ ช่วงวัย B (58 – 60 ปี)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	B	Std.	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่	0.626	0.147		4.262	0.000
1. ด้านการช่วยเหลือ	0.073	0.049	0.089	1.480	0.040*
2. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	0.127	0.062	0.129	2.069	0.541
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	0.063	0.056	0.061	1.111	0.268
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	0.052	0.053	0.052	0.971	0.333
5. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.030	0.056	0.036	0.534	0.594
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล	0.124	0.045	0.157	2.754	0.658
7. ด้านการให้ความร่วมมือ	0.368	0.059	0.409	6.237	0.254
<b><math>R = 0.776</math>; <math>R^2 = 0.603</math>, Adjusted R Square = 0.642 ; <math>F = 57.668</math>; p-value = 0.000</b>					

\*Sig. < 0.05

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองพลทหารม้าที่ 1 ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความแตกต่างของช่วงวัยของข้าราชการทหาร โดยเฉพาะในกลุ่มช่วงวัย ซึ่งจะเป็นกลุ่มสำคัญในการทำงานในอนาคต ซึ่งในการทำงานควรให้ข้าราชการทหารแต่ละ ช่วงวัย ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น และรับฟัง พร้อมสนับสนุนให้คำแนะนำ รวมทั้งสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน ซึ่งจะทำได้ถึงเอาศักยภาพที่มีในแต่ละช่วงวัย มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งยังช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ ให้อยู่กับหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องบริหารความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย ต่าง ๆ เพื่อให้เกิด

ความสามัคคี และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรม CSR ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของการใช้ชีวิตร่วมกัน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักผูกพันใจที่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการทำ ความดีเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

#### **บรรณานุกรม**

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). **สถิติสำหรับงานวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพักตร์ พิบูลย์. (2560). **สถิติเบื้องต้น**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Cronbach. (1990). **Educational Psychology**. New York : Harcourt Brace.