

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจ โทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของตัวแปรได้แก่ค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้วยวิธีค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1. ผลการวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Enter-Simple Regression Analysis

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Stepwise Multiple Regression

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ระยะเวลา 2 สัปดาห์ คือ ตั้งแต่วันที่ 8-19 เมษายน 2557 แบบสอบถามที่แจกทั้งหมด 253 ชุด เก็บคืนมาได้ และข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 253 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการหาค่าสถิติต่างๆ ที่แสดงไว้ในผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ แทนชื่อตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สัญลักษณ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
OCB	แทน	โดยรวมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร
WV	แทน	โดยรวมค่านิยมในการทำงาน
WV1	แทน	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
WV2	แทน	ด้านความสำเร็จ
WV3	แทน	ด้านความมีอิสระ
WV4	แทน	ด้านความมีศักดิ์ศรี
WV5	แทน	ด้านความมั่นคงปลอดภัย
WV6	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
WV7	แทน	ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
WV8	แทน	ด้านความหลากหลายของงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การแจกแจงความถี่ และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้น จำแนกตาม เพศ การศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 253 คน)

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่ม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	130	51.4
	1.2 หญิง	123	48.6
2. ระดับการศึกษา	2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	20.9
	2.2 ปริญญาตรี	178	70.4
	2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	22	8.7
3. อายุการทำงาน	3.1 น้อยกว่า 1 ปี	24	9.5
	3.2 1 - 3 ปี	80	31.6
	3.3 4 - 6 ปี	93	36.8
	3.4 มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	56	22.1
4. สถานภาพ	4.1 โสด	112	44.3
	4.2 สมรส	135	53.4
	4.3 หย่า/หม้าย	6	2.4
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5.1 ต่ำกว่า 2,500,000 กีบ(10,000 บาท)	73	28.9
	5.2 2,500,001 กีบ - 3,500,000 กีบ (10,001 – 14,000 บาท)	110	43.5
	5.3 3,500,001 กีบ - 4,500,000 กีบ (14,001 – 18,000 บาท)	54	21.3
	5.4 มากกว่า 4,500,001 กีบ ขึ้นไป (18,001บาท)	16	6.3

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีช่วงอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 53.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 2,500,001 กีบ - 3,500,000 กีบ (10,001-14,000 บาท) คิดเป็นร้อยละ 43.5

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เพศของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 130 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 ส่วนเพศหญิง 123 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6

ระดับการศึกษา ของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมา คือ มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.7

อายุการทำงาน ของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุ การทำงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา คือ มีอายุการทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 อายุการทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

สถานภาพ ของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพ สมรสแล้ว จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และมีสถานภาพหย่าหรือหม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

รายได้ ของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 2,500,001-3,500,000 กีบ (10,001-14,000 บาท) จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 2,500,000 กีบ (10,000 บาท) จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 มีรายได้ระหว่าง 3,500,001-4,500,000 กีบ (14,001-18,000 บาท) จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และมีรายได้ตั้งแต่ 4,500,001 กีบ (18,001 บาท) ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของตัวแปรได้แก่ค่านิยมในการทำงานและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจ โทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. ผลการวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจ โทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตาราง 7 แสดงระดับค่านิยมในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจ
โทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ค่านิยมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.05	0.55	สำคัญมาก
2. ด้านความสำเร็จ	4.08	0.58	สำคัญมาก
3. ด้านความมีอิสระ	3.78	0.75	สำคัญมาก
4. ด้านความมีศักดิ์ศรี	4.10	0.65	สำคัญมาก
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.32	0.59	สำคัญมากที่สุด
6. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.19	0.73	สำคัญมาก
7. ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.18	0.68	สำคัญมาก
8. ด้านความหลากหลายของงาน	3.80	0.76	สำคัญมาก
รวม	4.06	0.48	สำคัญมาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ พบว่า

1. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุดมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

2. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อยู่ในระดับสำคัญมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

3. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับสำคัญมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

4. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานด้านความ มีศักดิ์ศรี อยู่ในระดับสำคัญมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

5. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานด้าน ความสำเร็จ อยู่ในระดับสำคัญมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

6. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานด้าน การกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับสำคัญมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

7. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานด้านความ หลากหลายของงาน อยู่ในระดับสำคัญมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

8. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานด้านความ มีอิสระ อยู่ในระดับสำคัญมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

2. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตาราง 8 แสดงระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	ค่าเฉลี่ย Mean	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. พฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ	3.85	0.61	สูง
2. พฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น	3.95	0.61	สูง
3. พฤติกรรมกรความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	4.14	0.76	สูง
4. พฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ	3.71	0.62	สูง
5. พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	4.19	0.65	สูง
รวม	3.97	0.38	สูง

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาน้อยตามลำดับ พบว่า

1. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

2. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา อยู่ในระดับสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

3. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

4. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

5. พนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในกลุ่ม ธุรกิจโทรคมนาคม ในนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ค่านิยมในการทำงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	
	r	P
1. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.380**	.000
2. ด้านความสำเร็จ	.357**	.000
3. ด้านความมีอิสระ	.159*	.011
4. ด้านความมีศักดิ์ศรี	.237**	.000
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.385**	.000
6. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.274**	.000
7. ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	.395**	.000
8. ด้านการทำงานหลายๆ ด้าน หรือ ความหลากหลายของงาน	1.83**	.004
โดยรวม	.398**	.000

หมายเหตุ: **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ค่านิยมในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ($r = 0.398$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ($r = .395$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($r = .385$) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ($r = .380$) ด้านความสำเร็จ ($r = .357$) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($r = .274$) ด้านความมีศักดิ์ศรี ($r = .237$)

ด้านการทำงานหลายๆ ด้าน หรือ ความหลากหลายของงาน ($r = .183$) ตามลำดับ ส่วนด้านความมีอิสระ พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .159$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ (Enter-Simple Regression Analysis)

ตาราง 10 แสดงการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่ศึกษาผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐาน	N = 253, df = 1				
	R ²	β	t	P-value	Result
H1: ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.062	0.248***	4.059	0.000	ยอมรับ
H2: ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	0.048	0.219***	3.557	0.000	ยอมรับ
H3: ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.030	0.173**	2.780	0.003	ยอมรับ
H4: ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.053	0.230***	3.739	0.000	ยอมรับ
H5: ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	0.062	0.248***	4.061	0.000	ยอมรับ

หมายเหตุ: ***นัยสำคัญที่ระดับ 0.001 **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\beta = 0.248$, $t = 4.059$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 6 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

2. ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\beta = .219$, $t = 3.557$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 5 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\beta = 0.173$, $t = 2.780$, $p < 0.01$) คิดเป็นร้อยละ 3 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

4. ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\beta = .230$, $t = 3.739$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 5 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

5. ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\beta = .248$, $t = 4.061$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 6 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

สรุป ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรครบทั้ง 5 ด้าน ของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตาราง 11 แสดงการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่ศึกษาผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐาน	N = 253, df = 1					Result
	R ²	β	t	P-value		
H6: ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.027	0.164**	2.637	0.009	ยอมรับ	
H7: ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	0.027	0.166**	2.664	0.008	ยอมรับ	
H8: ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.018	0.133*	2.132	0.034	ยอมรับ	
H9: ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.096	0.310***	5.166	0.000	ยอมรับ	
H10: ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความล้ากันในหน้าที่	0.080	0.282***	4.665	0.000	ยอมรับ	

หมายเหตุ: ***นัยสำคัญที่ระดับ 0.001 **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\beta = 0.164$, $t = 2.637$, $p < 0.01$) คิดเป็นร้อยละ 3 (อธิบายจากค่า R²) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

2. ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ($\beta = 0.166, t = 2.664, p < 0.01$) คิดเป็นร้อยละ 3 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

3. ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\beta = 0.133, t = 2.132, p < 0.05$) คิดเป็นร้อยละ 2 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8

4. ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ ให้ความร่วมมือ ($\beta = 0.310, t = 5.166, p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 10 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9

5. ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความ สำนึกในหน้าที่ ($\beta = 0.282, t = 4.665, p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 8 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 10

ดังนั้น สรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรครบทั้ง 5 ด้าน ของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจ ไทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตาราง 12 แสดงการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่ศึกษาผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจไทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐาน	N = 253, df = 1				
	R^2	β	t	P-value	Result
H11: ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ	0.000	-0.001	-0.015	0.988	ปฏิเสธ
H12: ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น	0.001	0.034	0.532	0.595	ปฏิเสธ

ตาราง 12 (ต่อ)

สมมติฐาน	N = 253, df = 1				
	R ²	β	t	P-value	Result
H13: ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.005	0.070	1.111	0.267	ปฏิเสธ
H14: ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ	0.042	0.204***	3.307	0.001	ยอมรับ
H15: ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่	0.025	0.159**	2.544	0.012	ยอมรับ

หมายเหตุ: ***นัยสำคัญที่ระดับ 0.001 **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ ($\beta = -0.001$, $t = -0.015$, $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 11
2. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น ($\beta = 0.034$, $t = 0.532$, $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 12
3. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\beta = 0.070$, $t = 1.111$, $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 13
4. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ ($\beta = 0.204$, $t = 3.307$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 4 (อธิบายจากค่า R²) ของ กลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 14
5. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่ ($\beta = 0.159$, $t = 2.544$, $p < 0.01$) คิดเป็นร้อยละ 2 (อธิบายจากค่า R²) ของ กลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 15

สรุป ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตาราง 13 แสดงการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่ศึกษาผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐาน	N = 253, df = 1				
	R ²	β	t	P-value	Result
H16: ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.007	0.085	1.351	0.178	ปฏิเสธ
H17: ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	0.006	0.075	1.192	0.595	ปฏิเสธ
H18: ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.029	0.169**	2.716	0.007	ยอมรับ
H19: ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.040	0.199***	3.222	0.001	ยอมรับ
H20: ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	0.067	0.258***	4.229	0.000	ยอมรับ

หมายเหตุ: ***นัยสำคัญที่ระดับ 0.001 **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นรายด้านได้ ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\beta = 0.085$, $t = 1.351$, $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 16
2. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\beta = 0.075$, $t = 1.192$, $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 17
3. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\beta = 0.169$, $t = 2.716$, $p < 0.05$) คิดเป็นร้อยละ 3 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 18
4. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\beta = 0.199$, $t = 3.222$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 4 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 19
5. ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\beta = 0.258$, $t = 4.229$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 7 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 20

สรุป ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตาราง 14 แสดงการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่ศึกษาผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐาน	N = 253, df = 1				
	R ²	β	t-value	P-value	Result
H21: ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.024	0.154*	2.461	0.015	ยอมรับ
H22: ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	0.020	0.143*	2.291	0.023	ยอมรับ
H23: ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.036	0.191**	3.078	0.002	ยอมรับ
H24: ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.091	0.302***	5.024	0.000	ยอมรับ
H25: ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	0.112	0.335***	5.630	0.000	ยอมรับ

หมายเหตุ: ***นัยสำคัญที่ระดับ 0.001 **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\beta = 0.154$, $t = 2.461$, $p < 0.05$) คิดเป็นร้อยละ 2 (อธิบายจากค่า R²) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 21

2. ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการค้าหนึ่งถึงผู้อื่น ($\beta = 0.143, t = 2.291, p < 0.05$) คิดเป็นร้อยละ 2 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 22

3. ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\beta = 0.191, t = 3.078, p < 0.01$) คิดเป็นร้อยละ 4 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 23

4. ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\beta = 0.302, t = 5.024, p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 9 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 24

5. ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\beta = 0.335, t = 5.630, p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 11 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 25

สรุป ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรครบทั้ง 5 ด้าน ของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตาราง 15 แสดงการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่ศึกษาผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐาน	N = 253, df = 1				
	R^2	β	t	P-value	Result
H26: ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ	0.003	-0.056	-0.881	0.379	ปฏิเสธ
H27: ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การค้าหนึ่งถึงผู้อื่น	0.020	0.143*	2.284	0.023	ยอมรับ

ตาราง 15 (ต่อ)

สมมติฐาน	N = 253, df = 1				
	R ²	β	t	P-value	Result
H28: ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.054	0.233***	3.800	0.000	ยอมรับ
H29: ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.068	0.260***	4.265	0.000	ยอมรับ
H30: ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	0.039	0.198**	3.194	0.002	ยอมรับ

หมายเหตุ: ***นัยสำคัญที่ระดับ 0.001 **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\beta = -0.056$, $t = -0.881$, $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 26

2. ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\beta = 0.143$, $t = 2.284$, $p < 0.05$) คิดเป็นร้อยละ 2 (อธิบายจากค่า R²) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 27

3. ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\beta = 0.233$, $t = 3.800$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 5 (อธิบายจากค่า R²) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 28

4. ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\beta = 0.260$, $t = 4.265$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 7 (อธิบายจากค่า R²) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 29

5. ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\beta = 0.198$, $t = 3.194$, $p < 0.01$) คิดเป็นร้อยละ 4 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 30

สรุป ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตาราง 16 แสดงการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่ศึกษาผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐาน	N = 253, df = 1				
	R^2	β	t	P-value	Result
H31: ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ	0.021	0.145*	2.314	0.021	ยอมรับ
H32: ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น	0.050	0.224***	3.640	0.000	ยอมรับ
H33: ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.039	0.197**	3.188	0.002	ยอมรับ
H34: ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ	0.065	0.256***	4.189	0.000	ยอมรับ
H35: ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่	0.111	0.333***	5.589	0.000	ยอมรับ

หมายเหตุ: ***นัยสำคัญที่ระดับ 0.001 **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\beta = 0.145$, $t = 2.314$, $p < 0.05$) คิดเป็นร้อยละ 2 (อธิบายจาก ค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 31

2. ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\beta = 0.224$, $t = 3.640$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 5 (อธิบายจาก ค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 32

3. ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\beta = 0.197$, $t = 3.188$, $p < 0.01$) คิดเป็นร้อยละ 4 (อธิบายจาก ค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 33

4. ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\beta = 0.256$, $t = 4.189$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 6 (อธิบายจาก ค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 34

5. ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\beta = 0.333$, $t = 5.589$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 11 (อธิบายจาก ค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 35

สรุป ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ในเชิง บวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรครบทั้ง 5 ด้าน ของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตาราง 17 แสดงการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรที่ศึกษาผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจ ไทคอมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐาน	N = 253, df = 1				
	R ²	β	t	P-value	Result
H36: ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.001	0.027	0.431	0.667	ปฏิเสธ
H37: ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	0.018	0.136*	2.172	0.031	ยอมรับ
H38: ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	0.000	0.019	0.303	0.762	ปฏิเสธ
H39: ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.042	0.205***	3.310	0.001	ยอมรับ
H40: ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	0.027	0.164**	2.639	0.009	ยอมรับ

หมายเหตุ: ***นัยสำคัญที่ระดับ 0.001 **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\beta = 0.027$, $t = 0.431$, $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 36

2. ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\beta = 0.136$, $t = 2.172$, $p < 0.05$) คิดเป็นร้อยละ 2 (อธิบายจากค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 37

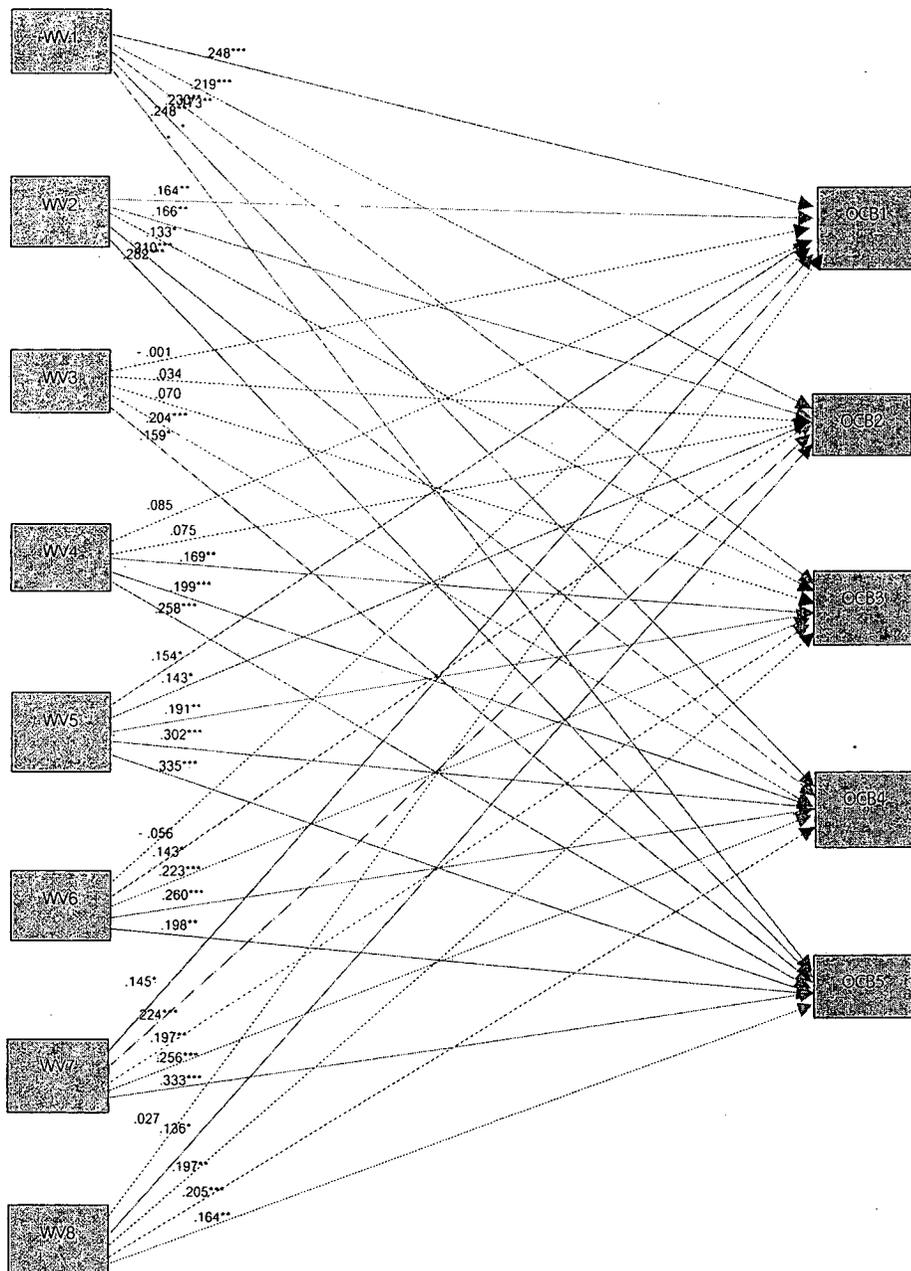
3. ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($\beta = 0.019$, $t = 0.303$, $p > 0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่ 38

4. ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\beta = 0.205$, $t = 3.310$, $p < 0.001$) คิดเป็นร้อยละ 4 (อธิบายจาก ค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 39

5. ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\beta = 0.164$, $t = 2.639$, $p < 0.01$) คิดเป็นร้อยละ 3 (อธิบายจาก ค่า R^2) ของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมา ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 40

สรุปดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ในเชิง บวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของ พนักงานเจเนอเรชันวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย



— มีความสัมพันธ์ ---- ไม่มีความสัมพันธ์

***นัยสำคัญที่ระดับ 0.001 (สีเขียว) **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 (สีฟ้า) *นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (สีแดง)

ภาพ 7 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise-Multiple Regression Analysis)

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ด้วยวิธี Stepwise เมื่อให้ค่านิยมในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตัวแปรตาม

ตัวแปร ค่านิยมในการทำงาน (ค่าคงที่)	B	S.E.	Beta	t
	2.238	.193		11.625***
ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	.152	.038	.271	3.988***
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.132	.044	.193	3.027**
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.115	.043	.178	2.704**
ด้านความมีอิสระ	-.087	.034	-.171	-2.562**
ด้านความสำเร็จ	.097	.046	.148	2.120*
R=.524	R ² =.275	R ² _{adj} =.260	SEE=.329	F=18.691

หมายเหตุ: ***นัยสำคัญที่ระดับ 0.001 **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 *นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า มีตัวแปรค่านิยมในการทำงาน 5 ตัว ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คือ ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ และค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ได้ร้อยละ 26.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเท่ากับ 0.524 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.329

เมื่อนำตัวแปรค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ และค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ มาจัดเป็นสมการพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จะได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$OCB = 2.238 + .152(WV7) + .132(WV1) + .115(WV5) + (-.087)(WV3) + .097(WV2)$$
 สมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในรูปของคะแนนมาตรฐาน

มีดังนี้

$$Z_{ocb} = .271(WV7) + .193(WV1) + .178(WV5) + (-.171)(WV3) + .148(WV2)$$

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสำคัญมากในส่วนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย และค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรครบทั้ง 5 ด้าน

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ และค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

อภิปรายผลการวิจัย

ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย (สมมุติฐานการวิจัยที่ 1-4) ซึ่งผลของการศึกษาครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัชยา จันทเขต (2551) ที่พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านความสำเร็จด้านความมีอิสระด้านความมีศักดิ์ศรีด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องและด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจในกีฬา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิรา พิกุลทอง (2552) ที่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐิกา บุรณกุล (2552) พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัย Kuldeep Kumar (2009) ผลการวิจัย พบว่า สี่ในห้าปัจจัยใหญ่ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ยกเว้น ความมั่นคงในอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัย ธรรมรัตน์ อยู่พร้อม (2556) ที่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด

ทั้งนี้ ค่านิยมในการทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ และค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัชยา จันทเขต (2551) ที่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการสรุปผลการศึกษาและการอภิปรายผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปภาพรวมค่านิยมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (Associates) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ด้านความ

มั่นคงปลอดภัย (Security) ด้านความมีอิสระ (Independence) และด้านความสำเร็จ (Achievement) ตามลำดับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีความสมเหตุสมผล และถูกต้องเที่ยงตรงซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม ทั้ง 2 บริษัท ภายในองค์กร มีสภาพแวดล้อมในเรื่องความหลากหลายของบุคลากร ที่มีความแตกต่างของคนในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นไปตามความเจริญก้าวหน้าของเศรษฐกิจ วัฒนาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญเพราะเป็นกลไกการทำงานของสังคมพนักงานภายในองค์กร ทำให้บุคคลในองค์กร สามารถปรับตัว มีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของ Organ (1987, 1988) กล่าวว่า รูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น เป็นกลไกทางสังคมขององค์กรในการ ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วย 5 ด้าน คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการคำนึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Civic Virtue) และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ซึ่งบริษัทในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในองค์กร เพื่อเป็นการสนับสนุน การสร้างความผูกพันในองค์กร และการรักษาพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ต่อความสำเร็จของธุรกิจ