



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม	จิตวิทยา
สาขา	ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน
ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

Factors Affecting Organizational Citizenship Behaviors of employees of
Technology Management Center, National Science and Technology Development
Agency

นามผู้วิจัย นางสาวกัญจนา กัญจา

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ
(..... รองศาสตราจารย์อภิญา หิรัญวงษ์, ศศ.ด.)

กรรมการ
(..... รองศาสตราจารย์พวงเพชร วัชรอยู่, กศ.ด.)

กรรมการ
(..... อาจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ป.ร.ด.)

หัวหน้าภาควิชา
(..... อาจารย์ศิริินภา จามรมาน, กศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....
(..... รองศาสตราจารย์วินัย อัจฉนาหาญ, M.A.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

**Factors Affecting Organizational Citizenship Behaviors of employees of
Technology Management Center, National Science and Technology Development Agency**

โดย

นางสาวกัญญา กัญจา

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2550

กัญญา กัญญา 2550: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน
ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา
ประธานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์อภิญญา หิรัญวงษ์, ศศ.ศ. 119 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน
ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนา
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ
แบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งชาติ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง (2) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง
ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพแบบประนีประนอม สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพแบบ
หัวนัใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานได้ร้อยละ 53.5
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 (3) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เพศ ความพึงพอใจในงานด้าน
เพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานได้ร้อยละ 40.1 (4) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ
แบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานด้าน
เพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพแบบหัวนัใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านความสุภาพอ่อนน้อมของพนักงานได้ร้อยละ 31.2 (5) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและบุคลิกภาพแบบ
หัวนัใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจนักกีฬาของพนักงาน
ได้ร้อยละ 36.5 (6) ความพึงพอใจในงานด้านองค์กรและการดำเนินงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ความพึงพอใจ
ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และความ
พึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการ
ให้ความร่วมมือของพนักงานได้ร้อยละ 45.9 (7) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อายุ
และสถานภาพสมรส สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่
ของพนักงานได้ร้อยละ 46.7

ลายมือชื่อนิติกร

ลายมือชื่อประธานกรรมการ

___/___/___

Kunchana Kunja 2007: Factors Affecting Organizational Citizenship Behaviors of employees of Technology Management Center, National Science and Technology Development Agency. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Associate Professor Apinya Hirunwong, Ph.D. 119 pages.

The objectives of this research were to study: 1) The level of organizational citizenship behaviors of employees of Technology Management Center, National Science and Technology Development Agency 2) Factors affecting organizational citizenship behaviors. Samples were 197 employees of Technology Management Center, National Science and Technology Development Agency. The rating scale questionnaires were used to collect data. Percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis were adopted for data analysis.

The results showed that: (1) The level of organizational citizenship behavior of employees of Technology Management Center, National Science and Technology Development Agency were high. (2) Self esteem, job satisfaction (supervisor), personality (agreeableness and neuroticism) and status can predict 53.5% of overall organizational citizenship behavior with the significance at the level of .001. (3) Self esteem, sex, job satisfaction (co-worker), position and personality (extraversion) can predict 40.1% of organizational citizenship behavior (altruism) (4) Self esteem, personality (extraversion and agreeableness), job satisfaction (supervisor and co-worker) and personality (neuroticism) can predict 31.2% of organizational citizenship behavior (courtesy) (5) Self esteem and personality (neuroticism) can predict 36.5% of organizational citizenship behavior (sportsmanship) (6) Job satisfaction (company and management, opportunity for advancement and co-worker), personality (extraversion and agreeableness), status and education can predict 45.9% of organizational citizenship behavior (civic virtue) (7) Self esteem, personality (conscientiousness), age and status can predict 46.7% of organizational citizenship behavior (conscientiousness)

Student's signature

Thesis Advisor's signature

____ / ____ / ____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ รศ.ดร.อภิญา หิรัญวงษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.พวงเพชร วัชรอยู่ กรรมการวิชาเอก อาจารย์ ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์ กรรมการวิชารอง และอาจารย์พวงทิพย์ เกิดทรัพย์ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ พนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี และศูนย์พันธกิจวิศวกรรม และเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคุณเกียรติศักดิ์ สุตะพรหม ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจ ที่สำคัญยิ่งให้ผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ รุ่นที่ 10 ทุกท่านสำหรับความช่วยเหลือและกำลังใจที่ดียิ่ง ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา จนทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และบุคคลในครอบครัวสำหรับการดูแล สนับสนุน และเป็นกำลังใจด้านการศึกษาของผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ขออุทิศให้คุณพ่อ คุณแม่และบุคคลในครอบครัว รวมทั้งอาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานทางการศึกษาของผู้วิจัย

กัญญา กัญญา

พฤษภาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย	36
สมมติฐานการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การทดสอบเครื่องมือ	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	54
ผลการวิจัย	54
ข้อวิจารณ์	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	81
สรุปผลการวิจัย	82
ข้อเสนอแนะ	84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	87
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
ภาคผนวก ข ค่าเฉลี่ยและระดับของตัวแปรต่างๆ โดยการจำแนกรายชื่อ	110

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน	41
2	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	55
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน	57
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบุคลิกภาพของพนักงาน	57
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน	58
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	58
7	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพ และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	62
8	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงาน	63
9	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงาน	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสุภาพอ่อนน้อมของพนักงานศูนย์	65
11	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความมีน้ำใจนักกีฬาของพนักงาน	66
12	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือของพนักงาน	67
13	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน	69
14	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถร่วมกัน พยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งชาติ	70
ตารางผนวกที่		
1	ค่าเฉลี่ยและระดับของตัวแปรต่างๆ โดยการจำแนกรายชื่อ	110

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญและความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความค่ามากที่สุดต่อ้องค์การ ้องค์การจะประสพความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะกิจการใดจะมีทรัพยากรอื่นๆ พร้อมเพียงใด ถ้าปราศจากทรัพยากรบุคคลแล้วกิจการก็คงจะดำเนินธุรกิจต่อไปได้ยาก (ลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544)

ทุก้องค์การย่อมต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความอดทนอดกลั้น มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน ต่อครอบครัวและต่อสังคม ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความเข้าใจและไว้วางใจผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือผู้อื่นสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและที่สำคัญมีความรักในหน่วยงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (ประยูร โกมลภิส, 2532)

ความพึงพอใจในงานนับเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้้องค์การไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผลได้ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่จะทำให้ได้ผลผลิตสูง และทำให้องค์การมีผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานของบุคคลจะไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ จะมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์ของการทำงานและปัจจัยอื่นๆ ภายใน้องค์การ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในงานจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลตลอดเวลา

ด้วยเหตุที่รูปแบบพฤติกรรมแสดงออกของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะตัว นักจิตวิทยาจึงสนใจศึกษาบุคลิกภาพเพื่อให้เข้าใจถึงพฤติกรรมและความแตกต่างของบุคคล เพราะเมื่อเรารู้จักแบบของบุคลิกภาพของบุคคล เราจะสามารถอธิบาย เข้าใจ และทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2543) การที่บุคคล

ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน หรือปรับบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ ย่อมทำให้เกิดความสุข เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น และการที่คนทำงานเป็นสุข นอกจากจะส่งผลต่อสุขภาพจิตดีแล้ว ยังทำให้ครอบครัวและผู้ร่วมงานมีความสุขด้วย การศึกษารูปแบบบุคลิกภาพของคนในองค์กรจึงเป็นประโยชน์ในแง่ของการส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงบุคลิกภาพของคนเหล่านั้นให้เหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (อัญพร พูลทรัพย์, 2546)

ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจึงถือเป็นจิตวิทยาของการทำงาน บุคคลจะรู้สึกสำนึกของการเป็นผู้มีอำนาจในการผูกพันกับจุดมุ่งหมายในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือประสิทธิภาพอันมั่นคงต่อองค์กร (สมพิศ ไชยกิจ, 2536 อ้างใน จารุพรรณ จวนสง, 2545) นับเป็นตัวแปรที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าและความสามารถที่ตนมี รับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นพฤติกรรมสนับสนุนสังคม (Prosocial behavior) และเป็นการแสดงออกของบุคคลที่กระทำด้วยความสมัครใจโดยไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่เป็นทางการขององค์กร และไม่ได้รวมอยู่ในงานที่ต้องทำอย่างเป็นทางการ (ณัฐยา ไพรสงบ, 2546) นับได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่เป็นส่วนราชการ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดผลในการพัฒนาประเทศ ในด้านการสร้างกำลังคน โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และสังคมโดยรวมของประเทศ ดังนั้นพนักงานและบุคลากรของ สวทช. จึงต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งภาระงานที่เป็นหน้าที่และพฤติกรรมที่ซึ่งองค์กรมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างกำลังคน โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้ในการปรับปรุงตลอดจนเสริมสร้างเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทูมเทินการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการ ด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อศึกษา

1. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์บริหารจัดการ เทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์ บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลงานวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้พนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้คือ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงาน พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ในกลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการและกลุ่มตำแหน่งวิจัยและ วิชาการจำนวน 385 คน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ความหมายคำบางคำที่ใช้สำหรับในงานวิจัยนี้ ขอเสนอความหมายพื้นฐานไว้ดังนี้ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มี ต่องานที่รับผิดชอบ เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งจากด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1 ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคล ต่องานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน โดยเห็นว่าเป็นงานที่ดี น่าสนใจ มีคุณค่า ทำทายต่อความสามารถ และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

1.2 ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลต่อสถานที่ทำงานของตน ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ โดยเห็นว่าองค์การของตนมีชื่อเสียง มีความภาคภูมิใจในองค์การของตน มีความพอใจในการดำเนินงานขององค์การ

1.3 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลอันเกิดจากการ ได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง โดยเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นถูกพิจารณาตามความสามารถ และมีความยุติธรรม

1.4 ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้างานโดยตรง โดยเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีไหวพริบปฏิภาณ มีความคิดที่ทันสมัย

1.5 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเห็นว่ามีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือเรื่องงาน มีความรับผิดชอบ สามารถให้คำแนะนำได้

2. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน ที่แสดงออกมาจากจิตใจของแต่ละบุคคล ทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกัน ตามการรับรู้ของตนเองในลักษณะต่างๆ 5 ลักษณะ ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ (NEO-FFI) ของ McCrae และ Costa (1985) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพเป็น 5 แบบ ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวลต่อเรื่องต่างๆ โกรธง่าย อารมณ์ร้อน ขุนเฉียว หงุดหงิดง่าย มีอารมณ์แปรปรวน ซึมเศร้า หดหู่

2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้ที่ชอบแสดงออกถึงความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นเห็น เป็นคนเปิดเผย ชอบเข้าสังคม ชอบพบปะผู้คน ชอบการแข่งขัน กระตือรือร้นต่อเรื่องต่างๆ ช่างพูด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนทั่วไป

2.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น มีจิตใจอ่อนโยน ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพ ให้เกียรติและมีน้ำใจต่อผู้อื่น

2.4 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง การเป็นผู้สนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เปิดกว้างทางความคิด มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์แสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เสมอ

2.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การเป็นผู้มีความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีวินัยในตนเอง มีสติ มีความรอบคอบ ชอบวิเคราะห์ถึงเหตุการณ์ในอนาคต น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้

3. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self - Esteem) หมายถึง การที่บุคคลเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนมีความเชื่อและยอมรับต่อความสามารถของตนเอง

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย

4.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การที่พนักงานให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และการช่วยเหลือส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน

4.2 พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง การที่พนักงานมีความคำนึงถึงผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่น พยายามไม่มีปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่น

4.3 พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การที่พนักงานมีความอดทน อดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรค ความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ

4.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การที่พนักงานมีความรับผิดชอบและสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

4.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร สนองตอบต่อนโยบายขององค์กร

5. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ของศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ในการวิจัยนี้แบ่งเป็นพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการและพนักงานตำแหน่งวิจัยและวิชาการ

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดูข้อมูล เอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.5 ข้อมูลของศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Gilmer (1966) กล่าวว่า iva ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง

ความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Feldman and Arnold (1983) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องานของตน

อารี เพชรสุค (2530) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่มีผลมาจากงานนั้น ได้ทำให้ความต้องการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจได้รับการตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพอใจและไม่พึงพอใจในงานได้

นภคณ เชมะโยธิน (2531) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือชอบในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Greenberg and Baron (1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติที่แตกต่างกันของบุคคลที่มีต่องานของตน

Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติที่บุคคลมีต่องานของตน เป็นผลมาจากการรับรู้เกี่ยวกับงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน เช่น การบังคับบัญชา นโยบายและวิธีการดำเนินการ การทำงานเป็นทีม สภาพการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับ

Robert and Kinicki (2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลกระทบหรืออารมณ์ที่บุคคลตอบสนองต่องานของตนในแง่บวกที่แตกต่างกัน

Newstrom and Davis (2002) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่องานของตน

จากความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในงาน ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่อ

งานที่รับผิดชอบ เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งจากด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Gilmer (1966) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียุ่่มากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

3. บริษัทและการดำเนินการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งพบว่าคนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาดำเนินก็จะเกิดความพอใจ

ต้องการความปลอดภัยและมั่นคงต่างๆ เช่น มีความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อยๆ แต่จะต้องรับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับความเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อออกจากงานก็จะได้รับบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องการมีรายได้พอสมควรมีในการดำรงชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social and Belongingness Needs) ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่ม ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมในกลุ่ม มนุษย์แสวงหาความต้องการในขั้นนี้ต่อเมื่อเขาได้รับการตอบสนองในขั้นที่ 2 แล้ว

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Self Respect Needs) เป็นเรื่องความอยากเด่นในสังคม ต้องการมีความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีตำแหน่งอันเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด มีจำนวนน้อยคนที่จะสามารถได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นที่ 4 แล้ว

นอกจากความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งในความต้องการของคนตามแนวคิดของ Maslow แล้ว Herzberg ยังได้ตั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย

ตามทฤษฎีของ Herzberg (อ้างใน วิชัย พาชมัย, 2537) กล่าวถึง

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation-Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้นประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) บุคคลซึ่งประสบความสำเร็จในการทำงานได้ทำงานตามที่ตนต้องการ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสูง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) จากบุคคลอื่นจะทำให้เขารู้สึกว่าตนมีคุณค่า

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) งานที่ทำท่ายเหมาะสมกับความถนัดความสามารถของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเต็มที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) งานนั้นมีโอกาสที่จะทำใหบุคคลก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.6 ความเจริญเติบโตในอนาคต (Growth) งานเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความสามารถและสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่การงานได้

ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้คนงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ กล่าวคือ ถ้ามีก็จะเกิดผลดี ถ้าไม่มีก็ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหาย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene-Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration) ต้องมีความชัดเจน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervisor) ต้องมีความยุติธรรม

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship between Supervision and Subordinates) คือ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา

2.4 เงินเดือน (Salary) มีเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย และมีความเท่าเทียมกันในระหว่างผู้ร่วมงาน

2.6 ความเป็นส่วนตัว (Personal Life) มีการเคารพสิทธิการเป็นส่วนตัวของกันและกัน

2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) คือ การคุ้มครองในเรื่องที่ไม่ต้องออกจากงาน และมีรายได้เพียงพอและมีสวัสดิการตามสมควร

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Gilmer (1966) ดังกล่าวข้างต้น โดยเลือกศึกษาองค์ประกอบ 5 ด้าน เพื่อให้เหมาะสมกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านองค์การและการดำเนินงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาได้นำคำว่าบุคลิกภาพมาใช้กันอย่างกว้างขวาง เพื่ออธิบายลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล จึงมีผู้ให้ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพไว้ ได้แก่

Robbins (1998) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง แนวทางที่บุคคลหนึ่งได้ตอบหรือมีปฏิกิริยาต่อสิ่งต่างๆ ที่อาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ โดยแต่ละบุคคลย่อมจะมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป

Baron (1998) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นแบบแผนที่มีความมั่นคงของพฤติกรรม ความคิดและความรู้สึก

สติต วงศ์สวรรค์ (2540) กล่าวว่า บุคลิกภาพตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Personality ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า Persona หมายถึง หน้ากาก สำหรับตัวละครใช้สวมหน้าเวลาออกแสดงตามบทบาทที่ถูกกำหนดในละครกรีก และโรมันสมัยก่อน ในความหมายเดิมทำให้เข้าใจว่าบุคลิกภาพของคนก็เหมือนกับหน้ากากตัวละคร เพราะในชีวิตจริง บุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ

ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป เช่นเดียวกับตัวละครที่แสดงบทบาทไปตามลักษณะของหน้าฉากที่สวม

ศรีเรื่อน แก้วก้วาล (2539) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งในส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอก คือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ส่วนภายใน คือส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบโดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝัน ปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคลรวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อนสมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เชื้อปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น

จากการให้ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน ที่แสดงออกมาจากจิตใจของแต่ละบุคคล ทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกัน

แนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ

พัฒนาการของแนวความคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ได้เริ่มต้นเมื่อ Allport and Odbert (อ้างใน รสชรินทร์ ฉายแก้ว, 2536) ทำการศึกษาและนำคำส่วนหนึ่งใน Webster's New International Dictionary (มีทั้งสิ้นประมาณ 550,000 คำ) พร้อมกับสร้างศัพท์แสดงเพิ่มเติม เกี่ยวกับความสามารถความรู้สึกนึกคิด และอื่นๆ ของพฤติกรรมมนุษย์ รวมแล้วประมาณ 18,000 คำ/คุณลักษณะ (Trait)

จากนั้น Cattell (1946 อ้างใน รสชรินทร์ ฉายแก้ว, 2536) ได้นำคำของ Allport และ Odbert จำนวน 4,500 คำ มาศึกษาค้นคว้าโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

เพื่อที่จะลดกลุ่มคำที่มากมายให้เหลือจำนวนกลุ่มน้อยลง ทั้งนี้โดยการรวมกลุ่มคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน (Synonyms Clusters) จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ผลการศึกษาปรากฏว่า สามารถจัดได้ 35 กลุ่ม รวม 12 องค์ประกอบ

แนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพจึงมีรากฐานมาจากการศึกษาตัวแปร 35 องค์ประกอบของ Cattell ซึ่งเมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธี Orthogonal rotational methods (การหมุนแกนแบบให้องค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กัน) จะได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวแทนของตัวแปรทั้งหมด มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปองค์ประกอบของบุคลิกภาพว่าประกอบไปด้วย องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) หรือ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotion Stability) องค์ประกอบการแสดงออกต่อสังคม (Extraversion) หรือ ความแปรปรวน (Surgency) องค์ประกอบการยอมรับสิ่งใหม่ (Openness) หรือ วัฒนธรรม (Culture) องค์ประกอบการเข้ากับผู้อื่นได้ (Agreeableness) องค์ประกอบความน่าเชื่อถือ (Conscientiousness)

ต่อมา McCrae and Costa (1985) ได้ร่วมกันพัฒนาองค์ประกอบของบุคลิกภาพ สรุปเป็นองค์ประกอบ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)

จากรายละเอียดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ McCrae และ Costa (1985) ได้อธิบายไว้สามารถสรุปลักษณะพฤติกรรมของแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูง คือ เป็นคนช่างพูด กระตือรือร้น เปิดเผย ชอบสังคม ชอบการแข่งขัน ชอบที่จะแสดงออกถึงความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นเห็นเสมอ ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำ คือ หลีกหนีจากสังคมชอบเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง ไม่เร่ร่อน ไม่มีความต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น

2. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูง คือ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสูง มีส่วนร่วมกับกลุ่มเสมอ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพ มีน้ำใจ มีเพื่อนมาก ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำ คือ มักตั้งข้อสงสัยว่าผู้อื่นไม่ซื่อตรง ปฏิบัติ

กับผู้อื่นอย่างไม่บริสุทธิ์ใจ มุ่งสนใจแต่ตัวเอง หยิ่งทะนงตัว ไม่ผ่อนปรนกับผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกเมตตาสงสารผู้อื่น

3. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูง คือ เป็นคนมีระเบียบ มีแผนในการทำงาน ชอบวิเคราะห์ถึงเหตุการณ์ในอนาคต พึ่งพาอาศัยได้ น่าเชื่อถือ ไว้ใจได้ ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำ คือ มักทำสิ่งต่างๆ ไปอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนต่อเรื่องราวต่างๆ ปราศจากจุดมุ่งหมาย ไม่สามารถควบคุมตนเองเพื่อที่จะทำในสิ่งที่ตนต้องการให้บรรลุผล ชอบทำสิ่งต่างๆ อย่างเร่งรีบลวกๆ

4. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูง คือ เป็นคนวิตกกังวล เกิดความโกรธง่าย ซึมเศร้า ขี้อาย ไม่สามารถควบคุมความอยาก ความปรารถนาของตน จากสิ่งกระตุ้นต่างๆ ตกใจเสียวขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำ คือ เป็นคนหนักแน่น เยือกเย็น ปรับอารมณ์ให้เป็นปกติได้เร็ว มักไม่เครียด เข้าใจและยอมรับตนเอง

5. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูง คือ มีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นคนเปิดกว้างทางความคิด มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำ คือ ชอบยึดติดกับการกระทำที่เคยใช้ได้ผล ถูกปิดกั้นความสามารถโดยการยึดติดกับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ยอมรับสิ่งที่นับถือกันมาจนเป็นประเพณี

ทั้งนี้บุคลิกใดบุคลิกหนึ่งอาจมีองค์ประกอบที่โดดเด่นอยู่ในตัวเองมากกว่า 1 องค์ประกอบก็ได้ โดยคะแนนในแต่ละองค์ประกอบสามารถที่จะอธิบายถึงคุณลักษณะเฉพาะ (Characteristic) ที่มีทุกด้านได้ และค่าคะแนนที่สูงที่สุดดังกล่าวจะให้ความเป็นไปได้สูง ที่บ่งบอกถึงลักษณะที่สำคัญที่โดดเด่นเฉพาะของบุคคล (Trait) อย่างเห็นได้ชัด (McCrae and Costa, 1985)

จากการศึกษารายละเอียดของทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบข้างต้น สรุปได้ว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 แบบ ตามแนวคิดของ McCrae และ Costa (1985) เป็นแนวคิดหลักในการวิจัย

การวัดบุคลิกภาพ

การวัดบุคลิกภาพ เป็นการประเมินบุคลิกภาพเพื่อให้ทราบว่าบุคคลนั้นๆ มีลักษณะบุคลิกภาพด้านต่างๆ เป็นไปในทางใด การวัดบุคลิกภาพมีหลายวิธีด้วยกัน

สตีต วงศ์สุวรรณค์ (2540) กล่าวว่า วิธีการวัดบุคลิกภาพมีดังต่อไปนี้

1. ใช้รายการสำรวจบุคลิกภาพ เป็นชุดของข้อความที่มีคำตอบให้เลือกตอบได้ 2 ตัวเลือก เช่น จริง – ไม่จริง ใช่ – ไม่ใช่ อาจจะมี 3 ตัวเลือกบ้าง บางแบบสำรวจสร้างในรูปของบังคับให้ตอบ โดยจัดข้อความไว้เป็นคู่ๆ เพื่อให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความแต่ละคู่ ว่าข้อความใดตรงกับลักษณะของตนมากที่สุด ซึ่งผู้ตอบต้องเลือกเอาข้อความใดข้อความหนึ่ง ถึงแม้ว่าข้อความทั้งคู่ไม่ตรงกับลักษณะของเขาก็ตาม ตัวอย่างของแบบทดสอบแบบนี้ ได้แก่ CPI (California Psychological Inventory) และ MMPI (The Minnesota Multiphasic Personality Inventory)
2. การใช้วิธีฉายภาพทางจิต เป็นวิธีทดสอบเพื่อหารายละเอียดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลโดยใช้เครื่องกระตุ้น หรือเร้าให้บุคคลระบายความรู้สึกที่แท้จริงออกมา แล้วแปลความหมายจากคำตอบ จำแนกได้ 3 ประเภท คือ ประเภทที่ใช้รูปภาพ ประเภทที่ใช้ภาษาและประเภทที่ใช้การแสดงออก
3. มาตรฐานประมาณค่า เป็นแบบที่ดัดแปลงมาจากแบบตรวจสอบรายการ โดยดัดแปลงรูปแบบคำตอบ มาเป็นคำตอบที่มีน้ำหนักของการตอบ โดยจำแนกความมากน้อยในการแสดงพฤติกรรมของตนได้ อาจเป็นลักษณะมาตรฐานชนิด 3 ระดับ หรือ 4 ระดับก็ได้ แต่ที่นิยมกันมากคือ 5 ระดับ
4. การสังเกตพฤติกรรม เป็นการดูพฤติกรรมเพื่อให้ทราบพฤติกรรมของผู้ที่เราต้องการศึกษา โดยสังเกตขณะที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัว เพื่อให้ได้พฤติกรรมที่เป็นจริงมากที่สุด แต่วิธีนี้ควรคู่กับวิธีอื่นๆ ด้วยเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

5. การสัมภาษณ์ คือการสนทนา หรือการพูดคุยระหว่างบุคคล 2 คนอย่างมีจุดหมายเป็นวิธีเดิมที่นิยมใช้มากที่สุด ควรใช้วิธีการสัมภาษณ์ที่มีมาตรฐาน โดยการกำหนดแนวทางการใช้คำถาม และการตอบเอาไว้อย่างครบถ้วน ควรใช้รูปแบบที่เป็นทางการจึงจะให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

6. สังคมมิติ เป็นการหาความสัมพันธ์ของบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม จะทำให้ทราบความเป็นไปของบรรยากาศทางอารมณ์และสังคมของกลุ่มนั้นๆ เป็นวิธีที่ให้คนในกลุ่มช่วยกันดูว่าใครมีลักษณะอย่างไร

7. การศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นการติดตามศึกษาอย่างละเอียดเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีปัญหา หรือว่ามีจุดเด่น ซึ่งจะต้องศึกษาให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้านของบุคคลนั้น

8. การให้รายงานด้วยตนเอง เพื่อที่จะดูความรู้สึก พฤติกรรม ทักษะคิของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งต่างๆ โดยให้เจ้าตัวเขียน หรือตอบคำถามออกมาด้วยตนเอง หรือใช้วิธีสัมภาษณ์ เป็นต้น

9. การทดสอบโดยการสร้างสถานการณ์ เป็นการให้ผู้ทดสอบได้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยผู้ทดสอบสร้างสถานการณ์ขึ้น แล้วสังเกตลักษณะของบุคคลที่ต้องการวัด

10. แบบสอบถาม เป็นการสร้างคำถามที่สัมพันธ์กับเรื่องที่ต้องการศึกษาขึ้นมาเป็นจำนวนมาก และอาจเป็นคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ หรืออาจมีทางเลือกอื่นมากขึ้นก็ได้ เช่น ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ความหมายของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

Burns (1979) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินคุณค่าตนเอง ซึ่งแสดงถึงการใช้จิตสำนึกของตนในการพิจารณาว่าตนเองมีความสำคัญอย่างไร โดยการประเมินคุณค่าของตนเองนั้น จะตั้งบนพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบการรับรู้ตนเองตาม อุดมคติ หรือความปรารถนาที่ตนอยากเป็น

Branden (1981) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นลักษณะของความเชื่อมั่นและความนับถือตนเองที่เกิดจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งพอใจ

Brockner (1988) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ระดับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินคุณค่าให้แก่ตนเอง และนอกจากนี้ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองยังเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่ต่างกันของบุคคลแต่ละคน

Coopersmith (1981) กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการตัดสินใจที่มีคุณค่าของตนเอง ซึ่งแสดงถึงทัศนคติที่มีต่อตนเอง เป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และการแสดงถึงขอบเขตของความเชื่อถือที่บุคคลมีต่อความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และคุณค่าของตนเอง

Rosenberg (1981) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนมีความเชื่อและยอมรับต่อความสามารถของตนเอง

อุมาพร ตรังคสมบัติ (2543) ได้ให้ความหมายโดยสรุปของความนับถือตนเอง (Self-esteem) ว่าเป็น ความคิดของบุคคลเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นคนที่มีคุณค่า มีความหมายและประสิทธิภาพเพียงใด

สุทธิ สกฤตเรืองฉาย (2544) ได้ให้ความหมายของความนับถือตนเอง (Self-esteem) ว่าเป็น ระดับของความเชื่อมั่นที่เรามีต่อตนเอง และเป็นเครื่องมือชี้ชัดถึงการยอมรับในตนเองว่ามีมากน้อยแค่ไหน มันเป็นวิธีที่จะวัดว่าคุณมองเห็นตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามากน้อยเพียงไร และยังเป็นสิ่งส่งเสริมสภาพจิตใจอย่างดีได้ด้วย

จากการให้ความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนมีความเชื่อและยอมรับต่อความสามารถของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของ Maslow (1970)

Maslow (1970) กล่าวถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่า เป็นความต้องการที่สำคัญและเข้าใจยากที่สุดเพราะขึ้นกับองค์ประกอบต่างๆ มากมาย ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเกิดจากการยอมรับของคนอื่น โดยดูจากการตอบสนองของคนรอบข้าง เช่น พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง และเพื่อน นอกจากนี้ ยังเกิดจากการประเมินคุณค่าความสามารถ และการประสบผลสำเร็จด้วย หากการประเมินเป็นไปในด้านบวก ก็จะเกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน มีความสามารถ แต่ถ้าการประเมินเป็นไปในด้านลบ จะทำให้รู้สึกว่าไม่มีปมด้อย อ่อนแอ

Maslow (1970) แบ่งความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง จากการยอมรับของตนเอง คือ ต้องการมีความเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความสามารถเพียงพอในการทำสิ่งต่างๆ ความเชื่อมั่น และมีอิสระ
2. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง จากการยอมรับของคนอื่น คือ ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง ความรุ่งเรือง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ได้รับการยอมรับ ความสนใจ มีความสำคัญ หรือเป็นที่ชื่นชมของคนอื่น

Coopersmith (1981) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มี 2 ประเภท คือ ประเภทที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล และประเภทที่เป็นส่วนประกอบภายนอก

1. องค์ประกอบที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะทางกายภาพ

ลักษณะรูปร่างหน้าตา การมีสุขภาพแข็งแรง ความคล่องแคล่วว่องไว มีอิทธิพลต่อความพอใจในตนเองมาก ทั้งนี้เพราะรูปร่างที่ปรากฏจะเป็นตัวทำให้เกิดความประทับใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากความคิดเห็นของคนอื่นต่อรูปร่างของเรา ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

1.2 สมรรถภาพ ความสามารถและผลงาน

ความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ การได้รับผลสำเร็จตามที่ตนต้องการ จะทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในทางบวก แต่ถ้าผลงานล้มเหลวก็จะทำให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองในทางลบ

1.3 ภาวะอารมณ์ ความรู้สึก

ภาวะอารมณ์เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกพอใจ ความเป็นจริง หรือความวิตกกังวลหรือภาวะอื่นๆ ที่อยู่ในตัวบุคคล ความรู้สึกของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น คนที่คิดว่าตนเป็นคนมีความสามารถ ชื่นชมตนเอง พอใจในตนเอง จะมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าคนที่คิดว่าตนด้อยความสามารถ ไม่มีค่า วิตกกังวล เป็นต้น

1.4 ปัญหาต่างๆ และโรคภัยไข้เจ็บ

คนที่มีความสุขกายและสุขภาพจิตไม่ดี จะมีความสัมพันธ์ในด้านลบกับระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

1.5 ค่านิยมส่วนบุคคล

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ขึ้นกับค่านิยมและการประเมินตนกับสิ่งต่างๆ ที่เขาให้ความสำคัญแตกต่างกัน บุคคลมีแนวโน้มที่จะใช้ค่านิยมของสังคมเป็นตัวตัดสินคุณค่าของตน ถ้าค่านิยมของเขาสอดคล้องกับสังคม จะทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น แต่ถ้าค่านิยมส่วนตัวไม่สอดคล้องกับสังคม บุคคลจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำลง

1.6 ความปรารถนา

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองขึ้นกับการประเมินความสามารถ ผลงานของตน กับเกณฑ์มาตรฐานของตน ถ้าบุคคลมีความสามารถหรือผลงานตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก็จะมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง แต่ถ้าบุคคลนั้นมีความปรารถนาสูงเกินไป ก็จะเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ เนื่องจากความล้มเหลวของตน

1.7 เพศ

สังคมและวัฒนธรรมส่วนใหญ่มีค่านิยมที่ดีต่อเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมักได้รับมอบหมายตำแหน่งที่มีอำนาจในสังคม ซึ่งน่าจะทำให้เพศชายมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าเพศหญิง

2. องค์ประกอบที่เป็นส่วนประกอบภายนอก ประกอบด้วย

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับครอบครัว

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง คือ สัมพันธภาพในครอบครัว ถ้าสัมพันธภาพในครอบครัวเป็นไปด้วยดี มีความผูกพัน ใกล้ชิด ความอบอุ่นและกำลังใจแก่บุคคลได้ดี บุคคลก็จะประเมินตนเองในทางที่มีคุณค่า

2.2 สถานภาพทางสังคม

สถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบตนกับคนอื่น เช่น ตำแหน่ง การงาน บทบาททางสังคม วงศ์ตระกูล สถานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น จะทำให้บุคคลได้รับการปฏิบัติทางสังคมจากคนรอบข้างแตกต่างกัน ในคนที่สถานภาพทางสังคมสูงมักจะได้รับการปฏิบัติดีกว่า ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ทฤษฎีตัวตน (Self) ของ Rogers (1959) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นในเรื่องของ “ตัวตน” ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างแบบของบุคลิกภาพ โดยอาศัยการรู้จักมองตนเอง และประสบการณ์ที่จะเป็นตัวชักนำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีได้

ตัวตน ตามความหมายของ Rogers คือ กระบวนการที่มีระบบระเบียบ ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้และความเชื่อเกี่ยวกับตนเองของแต่ละบุคคลที่เรียกว่า อัตมโนทัศน์ (Self Concept) ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาโดยอาศัยประสบการณ์และการปฏิบัติของแต่ละบุคคล คนที่สามารถปฏิบัติตัวได้ดีก็

ยอมแสดงว่า รู้จักมองตนเอง มีอัตมโนทัศน์กว้างไกล รู้จักใช้ประสบการณ์ในชีวิตพัฒนาบุคลิกภาพ ส่วนคนที่มองตนเองแบบติดยึด ไม่ยืดหยุ่น หรือมีอัตมโนทัศน์แคบ ทำให้ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพความเป็นจริงได้ จึงอาศัยข้ออ้างต่างๆ หรือสร้างกลไกทางจิต (Defense Mechanism) ขึ้นมาปกป้องตนเอง จากการที่ตนปฏิเสธและยึดหวังกับความเป็นจริงที่ยอมรับไม่ได้

Rogers ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ “ตัวตน” ว่า มนุษย์เราทุกคนที่เกิดมาประกอบด้วยตัวตน 3 รูปแบบ

1. ตัวตนที่เรามองเห็น (Self Image) เป็นภาพของตนเองที่ตัวเองมองตัวเองว่าเป็นคนอย่างไร มีความสามารถมากน้อยเพียงใด เป็นการรับรู้ของบุคคลตามที่เขาคิดว่าเขาจะเป็น เช่น เป็นคนสวย พุดเก่ง เกือบตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ฯลฯ ซึ่งสิ่งที่ตนเองรับรู้นี้อาจจะไม่ตรงกับภาพที่คนอื่นรับรู้ก็ได้ เช่น คนอื่นอาจมองว่าเราเป็นคนเห็นแก่ตัว แต่เรามองตัวเองเป็นคนมีเมตตา รู้จักเสียสละก็ได้

2. ตัวตนตามความเป็นจริง (Real Self) เป็นลักษณะของตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง เช่น คนที่เรียนเก่ง มีมารยาท อ่อนน้อมถ่อมตน ฯลฯ ซึ่งบางคนตนเองอาจมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตนก็ได้ ในกรณีที่อยู่ในภาวะเสียใจ เศร้า รู้สึกผิด เกรงกลัวต่อบาป ฯลฯ ก็อาจใช้กลไกทางจิต (Defense Mechanism) มาช่วยปลอบใจก็ได้

3. ตนตามอุดมคติ (Ideal Self) ตัวตนที่ตนเองอยากจะมี อยากจะเป็น แต่ก็ไม่มี ไม่เป็น ตามที่คาดหวังไว้ เป็นความรู้สึกที่ตรงข้ามกับความเป็นจริงที่เป็นอยู่ขณะนี้

องค์ประกอบที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในการทำงาน

Brockner (1988) สรุปว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในการทำงาน มีดังนี้

1. อำนาจหรือการรับรู้ต่อการมีอำนาจในการควบคุม ถ้าบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีอำนาจสั่งการ ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง แต่ถ้ารับรู้ว่าคุณไม่มีอำนาจในการควบคุมหรือสั่งการ ย่อมทำให้รู้สึกไม่มีคุณค่าในตนเอง หรือมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับต่ำ

2. การที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะถ้าคนอื่น ๆ ในองค์กรให้ความสำคัญต่อตัวเราสอดคล้องกับความเชื่อของตนแล้ว ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง
3. การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถและมีความชำนาญงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านแล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณค่าสูง
4. แรงจูงใจภายใน งานที่มีความท้าทายความสามารถ ย่อมมีผลต่อบทบาทในการทำงาน ยิ่งงานที่มีความท้าทายสูง ย่อมทำให้บุคคลปรารถนามุ่งหวังเพื่อจะทำให้เกิดความสำเร็จ หัวหน้างานที่สร้างให้บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีการแข่งขันสูง และท้าทายความสามารถของตนแล้ว ย่อมทำให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น
5. แรงจูงใจภายนอก พบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง รายรับ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานมีผลต่อระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงขึ้นของพนักงาน
6. การประเมินผลงาน พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลงานของพนักงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลการทำงานจากหัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน และผลงานที่บุคคลนั้นได้กระทำ ถ้าพนักงานได้รับรู้ว่าผลงานของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และได้รับคำชมจากหัวหน้าและผู้ร่วมงานย่อมทำให้พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น
7. บุคคลที่รับรู้ตนแตกต่างและดีกว่าบุคคลอื่นๆ ในสังคม มีแนวโน้มที่จะมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองลดลง

ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ

Coopersmith (1984) ได้แบ่งลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 ลักษณะ คือ บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงและบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ และได้แสดงทรรศนะว่า บุคคลจะแสดงการเห็นคุณค่าในตนที่แตกต่างกันออกมาอย่าง

รู้ตัวและไม่รู้ตัวทางลักษณะท่าทาง น้ำเสียง คำพูดและพฤติกรรม ดังนั้น การแสดงระดับการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันจะมีผลต่อบุคคล ดังนี้

1. บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความสอดคล้องกลมกลืนทั้งหมดของ “ตน” รับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพทั้งหมดของตนเอง มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม บุคคลเหล่านี้จะมีความกระตือรือร้น เชื่อมมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มักเป็นผู้นำในการอภิปรายและมีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาหน้า ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจ เคารพและประทับใจในตนเอง บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น รวมทั้งสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้

2. บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะอยู่ในภาวะความไม่สอดคล้องกลมกลืนของ “ตน” มักใช้กลไกป้องกันตนเอง รับรู้ว่าคุณค่าตัวเองต่ำ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเหล่านี้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีปมด้อย วิตกกังวล เก็บตัว ไม่ชอบแสดงตน แสวงหาการยอมรับจากบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดการยอมรับตนเอง บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมักแสดงความเข้มแข็งให้ปรากฏออกมาเสมอๆ แต่แท้จริงแล้วบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกหวาดกลัว ท้อแท้ ไม่มั่นใจในตนเอง มักตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่น หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความยุ่งยากใจในการแก้ปัญหา และไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้ (Coopersmith, 1981)

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Greenberg and Baron (1993) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นการกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน

Organ (1987) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้ถูกบังคับให้กระทำตามบทบาทหน้าที่ หรือไม่ได้ถูกกำหนดไว้ใน ใบบรรณางาน (Job description) การที่จะปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น เป็นทางเลือกของบุคคลที่จะปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ และเป็นพฤติกรรมที่ทำให้การปฏิบัติงานของ องค์กรโดยรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Wagner and Rush (2000) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบของการให้ รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์กร

จากความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ซึ่งองค์กร ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงาน เต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

รูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ (1987) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรออกเป็นรูปแบบ พฤติกรรมต่างๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การที่พนักงานให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นเมื่อเขามีปัญหาในเรื่องเกี่ยวกับงาน เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิด ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเขาเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานของตนเองได้ รวมถึงการช่วยเหลือ แนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการทำงาน

2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง การที่พนักงานคำนึงถึงบุคคลอื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้การกระทำและการ ตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อคนอื่นได้ ในการทำงานจึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่นด้วย เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม รวมถึงการตรวจสอบและการปรึกษา

กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับผลกระทบก่อนที่จะตัดสินใจในเรื่องงานหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียดความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เช่น การที่บุคคลอดทนต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น แม้จะไม่พอใจก็ตาม หลีกเลี่ยงการบ่นในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ หรือแสดงความคับแค้นใจจากการถูกเหยียดหยามทั้งที่เป็นความจริงและที่เขาคิดไปเอง เนื่องจากชีวิตการทำงานในองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งๆ ที่ในบางครั้งมีสิทธิ์ที่เรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานในองค์กร การใส่ใจต่อชีวิตในองค์กร (the life of the company) มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะช่วยเหลือและต้องการปรับปรุงพัฒนาองค์กร เช่น การติดตามข่าวสารภายในองค์กร การสนใจเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายในหัวข้อต่างๆ การเก็บรักษาความลับขององค์กร รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อแนะนำที่เหมาะสมต่อการปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การที่พนักงานมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขนบธรรมเนียมขององค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร การรักษาความสะอาดเรียบร้อย การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำนอกเหนือจากเวลางานปกติ การไม่นำเวลางานไปใช้ในงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Katz (1966) ได้ยกตัวอย่างลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่กล่าวได้ว่ากระทำพฤติกรรมบทบาทพิเศษ หรือมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่

1. บุคคลที่กระทำการป้องกันการปกป้ององค์กรและทรัพย์สินขององค์กร
2. บุคคลที่ให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงองค์กร
3. บุคคลที่ฝึกฝนตัวเองสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
4. บุคคลที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีสำหรับองค์กร
5. บุคคลที่ทำกิจกรรมร่วมกันกับผู้อื่น

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมกรความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมกรความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ ตามแนวคิดของ Organ ดังกล่าวข้างต้น

ข้อมูลของศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ.2534 ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (กทช.) โดยได้มีการระบุถึงมูลเหตุการณจัดตั้ง สวทช. ว่า

“...สำหรับการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต้องใช้ความชำนาญพิเศษ ไม่อาจอาศัยองค์กรทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้ว แต่จำเป็นต้องมีองค์กรที่มีความเป็นอิสระและความคล่องตัวสูง โดยไม่ผูกพันไว้กับกฎระเบียบการปฏิบัติและข้อบังคับปกติของราชการและรัฐวิสาหกิจ และเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระหว่างภาครัฐบาลและภาคเอกชนให้บรรลุประโยชน์ร่วมสูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ...” (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2549)

สวทช.มีโครงสร้างการบริหารแบ่งออกเป็น 5 ศูนย์ ได้แก่

1. ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี (TMC)
2. ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (BIOTEC)

3. ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ (MTEC)
4. ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)
5. ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ (NANOTEC)

ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานหนึ่งใน สวทช. ก่อตั้งขึ้นโดยมุ่งมั่นเป็นองค์กรที่สามารถนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาใช้เพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กับประเทศ รวมทั้งการสร้างความสามารถในการพัฒนาและพึ่งพาตนเองให้กับสังคมและชุมชนไทย โดยมีภารกิจหลัก ดังนี้

1. พัฒนาความสามารถทางด้านเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยผ่านการบริการให้คำปรึกษาทางด้านเทคนิค การนำทรัพย์สินทางปัญญาของ สวทช.และเทคโนโลยีจากแหล่งอื่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน

2. เพิ่มจำนวนบริษัทและผู้ประกอบการที่มีการพัฒนาระดับเทคโนโลยีฐานความรู้ โดยผ่านบริการจัดหาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการดำเนินการวิจัยภายในอุทยานวิทยาศาสตร์และศูนย์บ่มเพาะเทคโนโลยี

3. ดำเนินการศึกษานโยบายในเชิงยุทธศาสตร์ และกำหนดแนวทางด้านนโยบาย แผนยุทธศาสตร์และแนวทางสร้างความสามารถทางด้านเทคโนโลยีของประเทศเพื่อมุ่งสู่เศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้

4. บ่มเพาะสถาบันและโปรแกรมทางด้านเทคโนโลยีของ สวทช. ที่อยู่ภายใต้วาระแห่งชาติ เช่น สถาบันวิจัยเทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ โปรแกรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรระดับแนวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์

“วิสาหกิจไทยแข่งขันได้ในสากลบนฐานความสามารถทางเทคโนโลยี”

พันธกิจ

เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและสร้างโอกาสให้วิสาหกิจไทย โดย

1. บริหารจัดการเทคโนโลยีอย่างครบวงจร จากห้องปฏิบัติการสู่ตลาดและจากตลาดสู่ห้องปฏิบัติการ
2. ยกกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการผลิต การบริการและวิสาหกิจชุมชนโดยการให้บริการ ด้านเทคนิค ด้านบริหารจัดการ และด้านการเงิน
3. สนับสนุนการจัดตั้งและบ่มเพาะธุรกิจใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน
4. พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยการเผยแพร่ความรู้ และสร้างความตระหนักรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและทรัพย์สินทางปัญญา

กลยุทธ์

1. นำร่องวิธีการใหม่ ขยายวิธีการที่โดยเด่น เน้นเห็นผลเร็ว
2. ผนึกกำลังหน่วยงานภายใน ประสานหน่วยงานภายนอกเป็นเครือข่าย
3. บ่มเพาะเทคโนโลยีและธุรกิจ พร้อมผลิต spin-off ตอบโจทย์ของประเทศ
4. เร่งสร้างความตระหนักรู้ ฟูมฟักเด็กเก่ง เล็งผลทวีคูณ

ค่านิยมหลัก

N: Nation First การมุ่งเน้นการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของชาติเป็นหลัก

S: S&T Excellence ชาว สวทช.ต้องยึดมั่นในการสร้างความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ทำ อันเกิดจากการใฝ่รู้ริเริ่ม และสร้างสรรค์

T: Teamwork การทำงานเป็นทีมที่พร้อมช่วยกันด้วยความเข้าใจ ห่วงใยซึ่งกันและกัน และการสื่อสาร 2 ทางเพื่อเป้าหมาย

D: Deliverability ความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบงานที่มีคุณภาพตรงตามคำมั่นสัญญา เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก

A: Accountability เป็นมากกว่าความรับผิดชอบ เพราะหมายถึงความมีจริยธรรม ความโปร่งใส และความมีวินัยต่อกฎระเบียบ กติกาและกลไกรับผิดชอบในสิ่งที่ถูกต้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว ยังมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาคำหนดแนวทางการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ ในครั้งนี้ จึงขอนำมาสรุปเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพอสังเขป ดังนี้

ปราณี ภัคศิไพบูลย์ผล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานระดับต้นใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 165 คน พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการควบคุมตนเอง องค์ประกอบบุคลิกภาพด้าน มโนธรรมและด้านความกล้าเผชิญมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านสติปัญญา ด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรม และด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

โสภณ ตระการวิจิตร (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 339 คน พบว่า 1) พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพจิตปกติ 3) พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีอายุและอายุงานต่างกัน มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน 4) อายุงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเท่านี้สามารถพยากรณ์ถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง 5) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ได้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานขององค์การธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง จำนวน 392 คน พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .2016 พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง แต่มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้และด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านการสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง

วีระชัย บุญจุนิภาค (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การคำครุสภา จำนวน 319 คน ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ทักษะคติในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการยอมรับนับถือตนเอง (self-esteem) พบว่า การยอมรับนับถือตนเองของเจ้าหน้าที่องค์การคำครุสภาอยู่ในระดับปานกลาง และการยอมรับนับถือตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริพร ประโยค (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัททรี-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 101 คน ผลการวิจัยพบว่า आयุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก องค์ประกอบความหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ องค์ประกอบการแสดงออก องค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น และองค์ประกอบการมีสติมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความต้องการเผชิญงานยากมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ความต้องการ การแข่งขันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ และยังพบว่าตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงาน คือองค์ประกอบความหวั่นไหว องค์ประกอบการแสดงออก องค์ประกอบการมีสติ ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความต้องการการแข่งขัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 50.8

ภัทรณณ พันธุ์สีดา (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 187 คน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกรูปแบบในระดับสูง การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .259

ทงศ์ เกษทรัพย์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ และสาขาต่างๆ ทั่วประเทศ พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและมีบุคลิกภาพที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับสิ่งใหม่ ด้านการแสดงออกต่อสังคม และด้านความน่าเชื่อถือ

ลาวัลย์ พร้อมสุข (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 394 คน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง และพบว่าความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 4.9 พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 2.7 พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 30.5 เมื่อเพิ่มพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ประสิทธิภาพในการทำนายผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 39.6 และ 42.0 ตามลำดับ

วิณา บุญแสง (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 238 คน พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุพรรณ จวนสง (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง องค์ประกอบทางบุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ สังกัดภาคนครหลวง 6 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 185 คนพบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรเพ็ญ โชติพันธุ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการกับความพึงพอใจในงานของพนักงานองค์กรธุรกิจเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 162 คน พบว่า พฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง พนักงานที่อายุงาน

ต่างกันมีพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานสังกัดหน่วยงานต่างกันมีพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการ โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความแรงใจสุภาพอ่อนน้อม ด้านอุตสาหกรรมอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านความรับผิดชอบให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่แตกต่างกันในด้านความช่วยเหลือเพื่อเพื่อน และพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีราลักษณ์ นิมพาลี (2546) ศึกษาอิทธิพลของประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น จำนวน 550 คน พบว่าพนักงานมีประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง และพบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ 4 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการพูดภาษาญี่ปุ่น ประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างบุคคลด้านการเปิดเผยตนเองและด้านการสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา และความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 36.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัมพร พิพิธเจริญพร (2545) ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบ “The Big Five” พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และคุณภาพการบริการของพนักงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้างาน ของพนักงานในศูนย์บริการรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำนวน 190 คน พบว่า พนักงานที่มีระดับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กรสูง มีระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อัญพร พูลทรัพย์ (2546) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในกองรายได้ การปราบปรามครหลวง จำนวน 244 คน พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

Smith, C. A., Organ, D.W., and Near. J.P. (1993) ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขอบเขตพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และศึกษาปัจจัยที่

ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ของพนักงานธนาคารขนาดใหญ่ 2 แห่ง ที่ตั้งอยู่ทางตะวันตกตอนกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 220 คน โดยแบ่งพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) และพฤติกรรมกรยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกับพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาส่งผลทางตรงกับพฤติกรรมกรยินยอมปฏิบัติตาม

Pierce, J.L. and Gardner, L.L. (1989) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่ได้จากการเป็นสมาชิกในองค์กรกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่ได้จากงาน แรงจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การจัดการของสมาชิกในองค์กร ความซับซ้อนของงานกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่ได้จากการเป็นสมาชิกในองค์กร จำนวน 2,444 คน พบว่าตัวแปรทุกตัวที่กล่าวมาข้างต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่ได้จากการเป็นสมาชิกในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจากการเป็นสมาชิกในองค์กรสูงจะมองตนเองว่าเขาเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความหมายและมีความสำคัญในองค์กร ประสบการณ์ในองค์กรจะส่งผลต่อระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน

Bolon (1997) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพยาบาลและบุคลากรในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ในเขตตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 202 คน พบว่าความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าความพึงพอใจในรายด้านประกอบด้วย ลักษณะงาน การจ่ายค่าตอบแทน การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้เขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ (ปี)
- (3) อายุงาน (ปี)
- (4) วุฒิการศึกษาสูงสุด
- (5) สถานภาพสมรส
- (6) ตำแหน่งงาน

1.2 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- (1) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
- (2) ความพึงพอใจในงานด้านองค์กรและการดำเนินงาน
- (3) ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า
- (4) ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา
- (5) ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

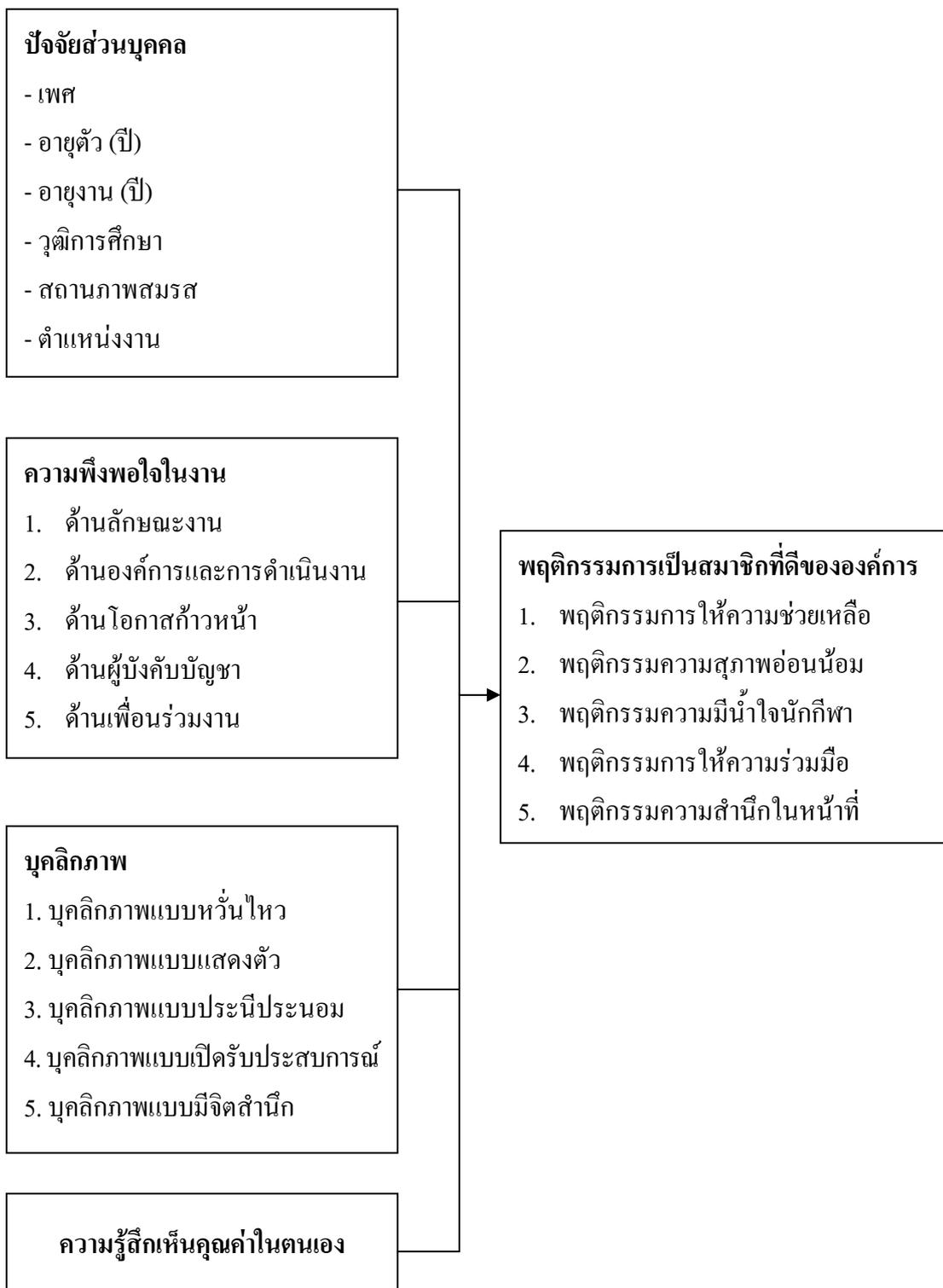
1.3 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five Personality) ได้แก่

- (1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)
- (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
- (3) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)
- (4) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)
- (5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

1.4 ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
- (2) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy)
- (3) พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship)
- (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)
- (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำนวน 385 คน ประกอบด้วย 2 กลุ่มตำแหน่ง คือ กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 193 คน และกลุ่มตำแหน่งวิจัยและวิชาการ จำนวน 192 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากร} \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 (0.05)} \end{aligned}$$

แทนจำนวนประชากรลงในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{385}{1 + 385(.05)^2} \\ &= 197 \quad \text{คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณโดยสูตรดังกล่าว ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน ซึ่งจะได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งงานเป็นชั้นภูมิ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ และกลุ่มตำแหน่งวิจัยและวิชาการ และสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนกับขนาดของชั้นภูมิ (Proportional Sampling) โดยได้กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานตำแหน่งปฏิบัติการจำนวน 117 คน และกลุ่มวิจัยและวิชาการจำนวน 80 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มปฏิบัติการ	193	117
กลุ่มวิจัยและวิชาการ	192	80
รวม	385	197

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ อายุงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษา รวบรวม และปรับปรุงจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของเมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) และลาวัลย์ พร้อมสุข (2544)

โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 63 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน มี 14 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 14 และข้อคำถามเชิงลบ 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7, 8, 9, 10, 11, 12 และ 13

2. ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงาน มี 12 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 12 ข้อ ได้แก่ข้อ 15 - 26

3. ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า มี 7 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 27, 28 และ 30 และข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 29, 31, 32 และ 33

4. ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา มี 16 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 12 ข้อ ได้แก่ข้อ 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44 และ 49 และข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 45, 46, 47 และ 48

5. ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน มี 14 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 50, 51, 52, 53, 54, 55 และ 56 และข้อคำถามเชิงลบ 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 57, 58, 59, 60 61, 62 และ 63

รวมทั้งสิ้น 63 ข้อ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตาม Rating Scale 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามความรู้สึกของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ระดับความรู้สึก	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ
จริงที่สุด	5	1
จริงบ้าง	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่จริงบ้าง	2	4
ไม่จริงที่สุด	1	5

การแปลความหมายความพึงพอใจในงาน คำนวณจากการแบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับ คือระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง สูตรคำนวณหาอันตรายภาคขึ้นมาจากการหารพิสัยด้วยจำนวนชั้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2542) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33
 \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงอธิบายความหมายของความพึงพอใจในงานได้ดังนี้

ช่วงคะแนน

1.00 – 2.33

2.34 – 3.66

3.67 – 5.00

การแปลความหมาย

ความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ช่วงคะแนน

1.00 – 2.33

2.34 – 3.66

3.67 – 5.00

การแปลความหมาย

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง

ช่วงคะแนน

1.00 – 2.33

2.34 – 3.66

3.67 – 5.00

การแปลความหมาย

ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง

ช่วงคะแนน

1.00 – 2.33

2.34 – 3.66

3.67 – 5.00

การแปลความหมาย

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง

<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.33	ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง

<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.33	ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับบุคลิกภาพมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 62 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว มี 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9 และ 11 และข้อคำถามเชิงลบ 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 6, 7, และ 10
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มี 10 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 9 ข้อ ได้แก่ข้อ 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20 และ 21 และข้อคำถามเชิงลบ 1 ข้อ คือข้อ 18
3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มี 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 9 ข้อ ได้แก่ข้อ 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30 และ 31 และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ คือ ข้อ 27 และ 32
4. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มี 14 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 10 ข้อ ได้แก่ข้อ 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 45 และ 46 และข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ ได้แก่ 37, 42, 43 และ 44
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มี 16 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 14 ข้อ ได้แก่ข้อ 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 60, 61 และ 62 และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ คือ ข้อ 57 และ 59

รวมทั้งสิ้น 62 ข้อ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามความรู้สึกของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบทดสอบบุคลิกภาพ

ระดับความรู้สึก	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1
เห็นด้วย	3	2
ไม่เห็นด้วย	2	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4

สำหรับการแบ่งระดับบุคลิกภาพ โดยสูตรคำนวณหาอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 1}{3} = 1.00
 \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงอธิบายความหมายของบุคลิกภาพ ได้ดังนี้

<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.00	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับน้อย
2.01 – 3.00	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับมาก

<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.00	บุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับน้อย
2.01 – 3.00	บุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	บุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับมาก

<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.00	บุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับน้อย
2.01 – 3.00	บุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	บุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับมาก

<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.00	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับน้อย
2.01 – 3.00	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับมาก

<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.00	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับน้อย
2.01 – 3.00	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษา รวบรวม แปล และปรับปรุงจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยแนวคิดจากแบบประเมินการเห็นคุณค่าในตนเองของ Rosenberg (The ten-item Rosenberg Self-Esteem Scale) และพัฒนาโดย รฐปณีย์ ตั้งจิตภักดีสกุล (2545) ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 32 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 23 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20, 23, 24, 27, 28, 30 และ 32 และข้อคำถามเชิงลบ 9 ข้อ ได้แก่ข้อ 15, 16, 19, 21, 22, 25, 26, 29 และ 31 โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามความรู้สึกของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ระดับความรู้สึก	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1
เห็นด้วย	3	2
ไม่เห็นด้วย	2	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4

สำหรับการแบ่งระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง โดยสูตรคำนวณหาอันตรายกชั้นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายกชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{3} = 1.00 \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงอธิบายความหมายของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ได้ดังนี้

<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.00	ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับต่ำ
2.01 – 3.00	ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษา รวบรวม แปล และปรับปรุงจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 51 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ มี 9 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 และ 9 และข้อคำถามเชิงลบ 1 ข้อ คือ ข้อ 8
2. พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสุภาพอ่อนน้อม มี 9 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 10, 11, 12, 15 และ 17 และข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 13, 14, 16 และ 18

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มี 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 19, 20, 21, 22, 26, 27, 28 และ 29 และข้อคำถามเชิงลบ 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 23, 24 และ 25

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ มี 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 9 ข้อ ได้แก่ข้อ 30, 31, 32, 33, 34, 37, 38, 39 และ 40 และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ คือ ข้อ 35 และ 36

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ มี 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 9 ข้อ ได้แก่ข้อ 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49, 50 และ 51 และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ คือ ข้อ 44 และ 48

รวมทั้งสิ้น 51 ข้อ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามความรู้สึกของผู้ตอบมากน้อยเพียงใดว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามความรู้สึกของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ระดับความรู้สึก	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ
เป็นประจำ	5	1
บ่อยครั้ง	4	2
บางครั้ง	3	3
นานๆ ครั้ง	2	4
ไม่เคยเลย	1	5

สำหรับการแบ่งระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสูตรคำนวณหาอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ดังนั้นจึงอธิบายความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ดังนี้

<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.33	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง
<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.33	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับสูง
<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.33	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสุภาพอ่อนน้อมอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสุภาพอ่อนน้อมอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสุภาพอ่อนน้อมอยู่ในระดับสูง

<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.33	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจ นักกีฬาอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจ นักกีฬาอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจ นักกีฬาอยู่ในระดับสูง
<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.33	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความ ร่วมมืออยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความ ร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความ ร่วมมืออยู่ในระดับสูง
<u>ช่วงคะแนน</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
1.00 – 2.33	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกใน หน้าที่อยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกใน หน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกใน หน้าที่อยู่ในระดับสูง

การทดสอบเครื่องมือ

นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปปรึกษาคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยพนัง เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและประเด็นสำคัญต่างๆ ตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานศูนย์พันธุ์วิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (BIOTEC) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 32 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามองค์ประกอบรายด้าน และทั้งหมด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ดังนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จำนวน 63 ข้อ คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .913 เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้านของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน	เท่ากับ .849
1.2 ด้านองค์กรและการดำเนินงาน	เท่ากับ .830
1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้า	เท่ากับ .671
1.4 ด้านผู้บังคับบัญชา	เท่ากับ .927
1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน	เท่ากับ .869

2. แบบทดสอบบุคลิกภาพ จำนวน 62 ข้อ คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .816 เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้านของแบบทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

2.1 แบบห้วนไหว	เท่ากับ .636
2.2 แบบแสดงตัว	เท่ากับ .561

2.3 แบบประเมินประนอม	เท่ากับ .645
2.4 แบบเปิดรับประสบการณ์	เท่ากับ .818
2.5 แบบมีจิตสำนึก	เท่ากับ .840

3. แบบสอบถามความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 32 ข้อ คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .888

4. แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 51 ข้อ คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .816 เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้านของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

4.1 การให้ความช่วยเหลือ	เท่ากับ .670
4.2 ความสุภาพอ่อนน้อม	เท่ากับ .715
4.3 ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	เท่ากับ .630
4.4 การให้ความร่วมมือ	เท่ากับ .781
4.5 ความสำนึกในหน้าที่	เท่ากับ .690

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์จากผู้บังคับบัญชาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและติดตามเก็บรวบรวมคืนด้วยตัวเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน โดยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 201 ฉบับ ทำการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูลได้จำนวน 197 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามทุกฉบับมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นต้น (Stepwise) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การนำเสนอและอธิบายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 3 บุคลิกภาพ

ส่วนที่ 4 ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

รายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

		(n = 197)	
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ			
ชาย	61	31.0	
หญิง	136	69.0	
อายุ			
21 – 30 ปี	103	52.3	
31 – 40 ปี	88	44.7	
41 ปีขึ้นไป	6	3.0	
ค่าเฉลี่ย = 31.00 ปี	S.D. = 4.60	Min = 21.00 ปี	Max = 44.00 ปี
อายุงาน			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	134	68.0	
5 – 10 ปี	53	26.9	
11 – 15 ปี	7	3.6	
16 ปีขึ้นไป	3	1.5	
ค่าเฉลี่ย = 4.50 ปี	S.D. = 3.99	Min = 0.50 ปี	Max = 23.00 ปี
วุฒิการศึกษาสูงสุด (จำนวนปีที่ศึกษา)			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	4.5	
ปริญญาตรี	112	56.9	
สูงกว่าปริญญาตรี	76	38.6	
ค่าเฉลี่ย = 17.00 ปี	S.D. = 5.47	Min = 14.00 ปี	Max = 22.00 ปี
สถานภาพสมรส			
โสด	150	76.1	
สมรส	44	22.4	
หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	3	1.5	
ตำแหน่ง			
กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ	117	59.4	
กลุ่มตำแหน่งวิจัยและวิชาการ	80	40.6	

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานจำนวน 197 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส และตำแหน่ง มีจำนวนและร้อยละ ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 และเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0

อายุ พบว่า พนักงานมีอายุเฉลี่ย 31 ปี โดยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า พนักงานมีอายุงานเฉลี่ย 4.50 ปี โดยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ มีอายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมา มีอายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ส่วนกลุ่มที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาคือผู้มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 และมีผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 รองลงมาเป็นผู้มีสถานภาพสมรส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และมีผู้มีสถานภาพหย่าร้าง แยกกันอยู่มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในกลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 และเป็นพนักงานในกลุ่มตำแหน่งวิจัยและวิชาการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

(n = 197)			
ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจในงาน			
- ด้านลักษณะงาน	3.70	4.69	สูง
- ด้านองค์การและการดำเนินงาน	4.09	6.75	สูง
- ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.07	3.38	ปานกลาง
- ด้านผู้บังคับบัญชา	3.87	5.75	สูง
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.82	4.74	สูง
โดยรวม	3.78	7.79	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานรายด้าน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.09 รองลงมาความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.07

ส่วนที่ 3 บุคลิกภาพ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบุคลิกภาพของพนักงาน

(n = 197)			
ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บุคลิกภาพ			
- แบบหัวน้ไหว	2.39	2.26	ปานกลาง
- แบบแสดงตัว	2.85	3.31	ปานกลาง
- แบบประนีประนอม	3.08	4.86	มาก
- แบบเปิดรับประสบการณ์	3.17	4.75	มาก
- แบบมีจิตสำนึก	3.06	5.72	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.17 รองลงมาบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนโหนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.39

ส่วนที่ 4 ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน

(n = 197)			
ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	3.07	4.76	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

(n = 197)			
ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร			
- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.70	4.76	สูง
- พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	3.99	4.61	สูง
- พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา	4.02	3.75	สูง
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.78	3.87	สูง
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.06	4.87	สูง
โดยรวม	3.92	9.06	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรายด้าน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 รองลงมาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจนักกีฬามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.70

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านองค์กรและการดำเนินงาน ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพ มี 5 แบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อกำหนด (Assumption) ของการวิเคราะห์การถดถอยที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านองค์กรและการดำเนินงาน ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพ มี 5 แบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 หรือไม่ เพราะถ้าตัวแปรอิสระต่างๆ ไม่เป็นอิสระต่อกันแล้วจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้เกิดปัญหาที่เรียกว่า “Multicollinearity Problem” ขึ้นได้ และจะทำให้ไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ดังกล่าวได้ ซึ่งถ้าเกิดปัญหานี้ขึ้นเราจะต้องแก้ไขด้วยการตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกไป (สุชาติ, 2546)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

Sex	: เพศ
Age	: อายุ (ปี)
Exp	: อายุการทำงาน (ปี)
Edu	: วุฒิกการศึกษาสูงสุด (เป็นจำนวนปีที่ศึกษา)
Sta	: สถานภาพสมรส
Pos	: ตำแหน่งงาน
DSex	: ตัวแปร Dummy variable โดยที่ DSex = 0 แสดงถึงเพศหญิง และ DSex = 1 แสดงถึงเพศชาย
DSta	: ตัวแปร Dummy variable โดยที่ DSta = 0 แสดงถึงสถานภาพสมรสและ DSta = 1 แสดงถึงสถานภาพโสด
DPos	: ตัวแปร Dummy variable โดยที่ DSex = 0 แสดงถึงกลุ่มตำแหน่งวิจัยและวิชาการ และ DPos = 1 แสดงถึงกลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ
JS1	: ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
JS2	: ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงาน
JS3	: ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า
JS4	: ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา
JS5	: ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน
P1	: บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว
P2	: บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
P3	: บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
P4	: บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

P5	: บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก
SE	: ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง
OCB	: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม
OCB1	: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ
OCB2	: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อม
OCB3	: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจนักกีฬา
OCB4	: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ
OCB5	: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่
Sig	: ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	: ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R ²	: ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² _{Adj}	: ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Beta	: ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	: ค่าสถิติ t-test ของสมการพยากรณ์
F Overall	: ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์
b	: ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	: ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
SE _b	: ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพ และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

	DSex	AGE	Exp	Edu	DSta	DPos	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	P1	P2	P3	P4	P5	SE
AGE	-.057																
Exp	-.017	.740**															
Edu	.036	.394**	.190**														
DSta	.183*	-.493**	-.440**	-.426**													
DPos	-.269**	-.200**	-.240**	-.427**	.234**												
JS1	.161*	-.069	-.026	.159*	-.103	-.268**											
JS2	-.124	-.269**	-.244**	-.004	.115	.055	.573**										
JS3	.179*	-.060	-.054	.015	-.046	-.203**	.600**	.462**									
JS4	.175*	-.178*	-.144*	.019	.120	-.207**	.604**	.460**	.540**								
JS5	.007	-.061	-.130	.118	-.065	-.097	.445**	.360**	.473**	.479**							
P1	-.085	-.209**	-.156*	.027	.126	.053	-.146*	.090	.082	.141*	.072						
P2	-.015	-.078	-.049	.089	-.081	-.072	.133	.169*	-.027	-.014	.030	.165*					
P3	-.080	.063	-.027	-.021	-.049	0.034	-.006	.213**	-.045	.003	.078	-.121	.403**				
P4	.100	-.056	-.068	.219**	.059	-.173*	.234**	.347**	.153*	.160*	.251**	.036	.339**	.402**			
P5	-.062	-.038	-.056	-.048	.140	-.132	.189**	.356**	.262**	.298**	.059	-.080	.138	.314**	.307**		
SE	-.045	.056	-.021	.182*	.050	-.229**	.304**	.406**	.248**	.181*	.121	-.242**	.229**	.460**	.420**	.556**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดที่มีค่าความสัมพันธ์สูงเกิน .80 จึงสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปเป็นตัวแปรอิสระเพื่อใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนต่อไป

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงาน

(n = 197)

ตัวพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	Sig.
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (SE)	1.002	.105	.554	9.536	.000
ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา (JS4)	.272	.075	.184	3.615	.000
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (P3)	.923	.341	.150	2.706	.007
สถานภาพสมรส (DSta)	5.141	2.054	.124	2.503	.013
บุคลิกภาพแบบหัวรั้น (P1)	-.613	.246	-.128	-2.492	.014
ค่าคงที่ = 2.023					
R = .739	R² = .547	R²_{Adj} = .535	F Overall = 46.092	Sig. = .000	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพแบบประนีประนอม สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพแบบหัวรั้นสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.5 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .739 และสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$OCB = 2.023 + 1.002 (SE) + .272 (JS4) + .923 (P3) + 5.141 (DSta) - .613 (P1)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB} = .554 (SE) + .184 (JS4) + .150 (P3) + .124 (Dsta) - .128 (P1)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบหัวนไหว และสถานภาพสมรส ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงาน

(n = 197)

ตัวพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	Sig.
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (SE)	.226	.026	.502	8.534	.000
เพศ (DSEX)	-1.745	.546	-.185	-3.195	.002
ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (JS5)	.069	.029	.134	2.391	.018
ตำแหน่งงาน (DPoS)	-1.193	.528	-.134	-2.260	.025
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (P2)	.196	.090	.124	2.190	.030
ค่าคงที่ = 3.121					
R = .645	R² = .416	R²_{Adj} = .401	F Overall = 27.201	Sig. = .000	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เพศ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.1 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .645 และสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$OCB1 = 3.121 + .226 (SE) - 1.745 (DSEX) + .069(JS5) - 1.193(DPoS) + .196(P2)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCBI} = .502 (SE) - .185(DSex) + .134(JS5) - .134(DPos) + .124(P2)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง รองลงมาคือเพศ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสุภาพอ่อนน้อมของพนักงาน

(n = 197)

ตัวพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	Sig.
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (SE)	.110	.032	.246	3.469	.001
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (P2)	-.361	.105	-.231	-3.430	.001
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (P3)	.469	.109	.308	4.293	.000
ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา (JS4)	.107	.025	.293	4.195	.000
ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (JS5)	-.110	.035	-.214	-3.162	.002
บุคลิกภาพแบบหัวน้าว (P1)	-.183	.076	-.155	-2.408	.017
ค่าคงที่ = 1.430					
R = .577	R² = .333	R²_{Adj} = .312	F Overall = 15.805	Sig. = .000	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพแบบหัวน้าว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสุภาพอ่อนน้อมของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีประสิทธิภาพ

ของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .577 และสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$OCB2 = 1.430 + .110(SE) - .361(P2) + .469(P3) + .107(JS4) - .110(JS5) - .183(P1)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB2} = .246(SE) - .231(P2) + .308(P3) + .293(JS4) - .214(JS5) - .155(P1)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสุภาพอ่อนน้อมของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพแบบหัวน่ไหวตามลำดับ

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจนักกีฬาของพนักงาน

(n = 197)

ตัวพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	Sig.
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (SE)	.263	.030	.514	8.762	.000
บุคลิกภาพแบบหัวน่ไหว (P1)	-.304	.079	-.225	-3.843	.000
ค่าคงที่ = 1.401					
R = .609	R² = .371	R²_{Adj} = .365	F Overall = 57.241	Sig. = .000	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและบุคลิกภาพแบบหัวน่ไหวสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจนักกีฬาของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 36.5 และมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .609 และสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$OCB3 = 1.401 + .263(SE) - .304(P1)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB3} = .514(SE) - .225(P1)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจนักกีฬาของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และบุคลิกภาพแบบหัวนั้วตามลำดับ

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงาน

(n = 197)

ตัวพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	Sig.
ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงาน (JS2)	.149	.050	.192	3.010	.003
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (P2)	.493	.107	.267	4.596	.000
ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า (JS3)	.422	.071	.388	5.938	.000
สถานภาพสมรส (DSta)	4.084	.714	.340	5.717	.000
วุฒิการศึกษาสูงสุด (Edu)	.903	.188	.283	4.816	.000
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (P3)	.353	.106	.197	3.329	.001
ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (P5)	-.087	.037	-.143	-2.330	.021
ค่าคงที่ = 4.498					
R = .692	R² = .478	R²_{Adj} = .459	F Overall = 24.746	Sig. = .000	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจด้านองค์การและการดำเนินงานขององค์การ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา สูงสุด บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกัน พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานศูนย์ บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 45.9 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .692 และสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$OCB4 = 4.498 + .149(JS2) + .493(P2) + .422(JS3) + 4.084(DSta) + .903(Edu) + .353(P3) - .087(P5)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB4} = .192(JS2) + .267(P2) + .388(JS3) + .340(DSta) + .283(Edu) + .197(P3) - .143(P5)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของ พนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า รองลงมาคือ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงาน และความ พึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน

(n = 197)

ตัวพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t	Sig.
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (SE)	.225	.030	.478	7.579	.000
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (P5)	.226	.057	.253	3.995	.000
อายุ (Age)	.182	.060	.182	3.019	.003
สถานภาพสมรส (DSta)	1.504	.651	.140	2.310	.022
ค่าคงที่ = 1.112					
R = .691 R² = .477 R²_{Adj} = .467 F Overall = 43.858 Sig. = .000					

จากตารางที่ 13 พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อายุ และสถานภาพสมรส สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.7 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .691 โดยสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$OCB5 = 1.112 + .225(SE) + .226(P5) + .182(Age) + 1.504(DSta)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB5} = .478(SE) + .253(P5) + .182(Age) + .140(DSta)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อายุ และสถานภาพสมรส ตามลำดับ

ตารางที่ 14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ตัวแปรอิสระ	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	โดยรวม	การให้ความช่วยเหลือ	ความสุภาพอ่อนน้อม	ความมีน้ำใจนักกีฬา	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่
ปัจจัยส่วนบุคคล						
เพศ	-	✓	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-	-	✓
อายุงาน	-	-	-	-	-	-
วุฒิการศึกษาสูงสุด (จำนวนปีที่ศึกษา)	-	-	-	-	✓	-
สถานภาพสมรส	✓	-	-	-	✓	✓
ตำแหน่งงาน	-	✓	-	-	-	-
ความพึงพอใจในงาน						
ด้านลักษณะงาน	-	-	-	-	-	-
ด้านองค์กรและการดำเนินงาน	-	-	-	-	✓	-
ด้านโอกาสก้าวหน้า	-	-	-	-	✓	-
ด้านผู้บังคับบัญชา	✓	-	✓	-	-	-
ด้านเพื่อนร่วมงาน	-	✓	✓	-	✓	-
บุคลิกภาพ						
แบบห้วนไหว	✓	-	✓	✓	-	-
แบบแสดงตัว	-	✓	✓	-	✓	-
แบบประนีประนอม	✓	-	✓	-	✓	-
แบบเปิดรับประสบการณ์	-	-	-	-	-	-
แบบมีจิตสำนึก	-	-	-	-	-	✓
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	✓	✓	✓	✓	-	✓

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยได้ ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน ผู้วิจัยขอเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจในงาน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงว่า องค์กรสามารถตอบสนองความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานได้มาก พนักงานจึงมีความ พึงพอใจในงาน โดยพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านองค์กรและการดำเนินงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานรายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอยู่ ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานเห็นว่าการที่ทำงานที่ทำงานในปัจจุบันเป็นงานที่ดี น่าสนใจ มีคุณค่า ทำทหายความสามารถและรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและพัฒนา ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ซึ่งเป็นวัยหนุ่มสาวที่มีความสนใจ ใส่ใจ ใฝ่รู้และกระตือรือร้นในการทำงาน อีกทั้งลักษณะงานที่ทำ เป็นงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศโดยการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและสร้างโอกาสให้ วิสาหกิจไทย นอกจากนี้ยังมีพันธกิจในการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงทำให้ พนักงานเห็นความสำคัญและคุณค่าในงานที่ทำอยู่ ทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

ความพึงพอใจในงานด้านองค์กรและการดำเนินงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้าน องค์กรและการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากพนักงานเห็นว่า องค์กรมีชื่อเสียง มีการ ดำเนินงานที่ดี รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร พอใจที่ได้ทำงานและได้เป็นส่วนหนึ่งของศูนย์บริหาร จัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ มิใช่เป็นส่วนราชการ และมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อให้ เกิดผลในการพัฒนาประเทศสร้างกำลังคน โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดย มุ่งมั่นเป็นองค์กรที่สามารถนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กับประเทศ

รวมทั้งสร้างความสามารถในการพัฒนาและพึ่งพาตนเองให้กับสังคมและชุมชนไทย ทำให้พนักงานรู้สึกเห็นความสำคัญและรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากพนักงานบางส่วนคิดว่าองค์กรยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าได้อย่างทั่วถึง อาจมีข้อจำกัดด้านนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ความยุติธรรม ขาดการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งตามระยะเวลาที่เหมาะสม โครงสร้างการบริหารงานที่อาจไม่สอดคล้องกับนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 31 ปีและมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1966) ที่กล่าวว่า เมื่อมีอายุมากขึ้น ความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในงานจะลดลงและพนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีพร้อมต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและต้องการได้รับโอกาสในการทำงานเพื่อจะได้แสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจาก พนักงานได้รับการปกครอง บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และมองว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีไหวพริบปฏิภาณ มีความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน มีความคิดที่ทันสมัย ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ สรรพทานในตัวผู้บังคับบัญชา เต็มใจปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ซึ่งเป็นวัยหนุ่มสาวที่มีความสนใจ ใฝ่ใจ ใฝ่รู้และกระตือรือร้นในการทำงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานและอยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชาที่มีความรอบรู้ในงาน มีความคิดที่ทันสมัย มีไหวพริบปฏิภาณ สามารถให้คำแนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาในการทำงานได้ก็ย่อมมีความพึงพอใจและยึดถือผู้บังคับบัญชาเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานต่อไป

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือเรื่องงาน ร่วมรับผิดชอบ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงาน ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอายุงานและวุฒิการศึกษาที่ใกล้เคียงกันจึง ทำให้มีความเข้าใจตรงกัน สามารถสื่อสารกันได้อย่างดี

และมีความสนิทสนมกันมากขึ้นอีกด้วย อีกทั้งองค์การให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งเป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์การ สิ่งเหล่านี้เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงาน ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า องค์การควรพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนและก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าให้เพิ่มสูงขึ้น โดยการส่งเสริมสนับสนุนด้านอื่นๆ ควบคู่ไปด้วยเช่นกัน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานย่อมทุ่มเท ตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และปฏิบัติสิ่งอื่นซึ่งมิได้เป็นหน้าที่แต่เป็นประโยชน์ต่อองค์การต่อไป

บุคลิกภาพ

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มากที่สุด รองลงมาคือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวตามลำดับ โดยบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวและบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรลดระดับบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวของพนักงานให้ลดลง เนื่องจากส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหลายด้านในเชิงลบ และผู้บริหารควรเพิ่มระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวให้มากขึ้น เนื่องจากส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหลายด้านในเชิงบวก และเมื่อพิจารณามุมมองบุคลิกภาพแต่ละแบบ พบว่า

บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว พนักงานมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21 - 30 ปี ซึ่งเพศหญิงเป็นที่มียารมณ์อ่อนไหว หัวน้ําไหวกว่าเพศชาย และควบคุมการแสดงออกของอารมณ์ได้ยากกว่าเพศชาย จึงทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว พนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติที่เน้นในส่วนงานวิจัยและวิชาการและงานปฏิบัติการ ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างจะเคร่งเครียดกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อสร้างผลงานวิจัยและงานวิชาการใหม่ๆ อาจต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันเพียงลำพังเป็นเวลานาน เพื่อให้เกิดสมาธิในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างงานใหม่ๆ ได้ อาจจะไม่ค่อยมีโอกาสหรือมีเวลาอันจำกัดในการเข้าสังคม พบปะผู้อื่น จึงทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม พนักงานมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ อายุงานและวุฒิการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น และมีน้ำใจต่อผู้อื่น จึงทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดประนีประนอมอยู่ในระดับมาก

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติที่เน้นในส่วนงานวิจัยและวิชาการและงานปฏิบัติการ ซึ่งทำให้พนักงานมีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการในการสร้างผลงานวิจัยและวิชาการใหม่ๆ ได้ จึงทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับมาก อีกทั้งองค์การให้ความสำคัญในเรื่องและปลูกฝังให้พนักงานต้องยึดมั่นในการสร้างความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ทำ อันเกิดจากการใฝ่รู้ ริเริ่ม และสร้างสรรค์ (S&T Excellence) ซึ่งเป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์การ สิ่งเหล่านี้เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีการเปิดรับประสบการณ์มากขึ้น จึงทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับมาก

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พนักงานมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาที่ดี ประกอบกับมีความรู้สึกที่ดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัยในตนเอง มีความรอบคอบในการทำงาน อีกทั้งองค์การให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบต่อตามค่านิยมหลักขององค์การ ได้แก่ การมุ่งเน้นการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของชาติเป็นหลัก (Nation First) ความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบงานที่มีคุณภาพตรงตามคำมั่นสัญญาเพื่อความพึงพอใจของลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก (Deliverability) และเป็นมากกว่าความรับผิดชอบ มีจริยธรรม

ความโปร่งใส และความมีวินัยต่อกฎระเบียบ กติกาและกล่าวยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Accountability) ซึ่งทำให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก

ความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ต้องอาศัยการตัดสินใจในการทำงาน และพนักงานก็มีความปรารถนาที่จะแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อให้ตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ดังนั้นพนักงานจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เห็นว่าตนเอง มีคุณค่า มีความสามารถที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในความสามารถของตนเอง และเมื่อทำงานได้ประสบผลสำเร็จก็จะเป็นการส่งเสริมให้มีความเชื่อในความสามารถของตนเองให้สูงมากขึ้นด้วย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรายด้าน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่สูงสุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุขพ่อนนุ่ม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือตามลำดับ

การที่พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรให้ความสำคัญและเน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งเป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์กร ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ อายุการทำงานและวุฒิการศึกษาใกล้เคียงกัน การทำงานร่วมกันย่อมส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี พึงพาอาศัยและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับพนักงานด้วยกันตลอดจนถึงผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับสูง

พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ดี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งทำให้มีวุฒิภาวะในระดับหนึ่ง ย่อมคำนึงและเคารพสิทธิของผู้อื่น และพยายามไม่มีปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่น ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีอายุใกล้เคียงกันและให้ความเคารพกันตามความอาวุโสของบุคคลและตามระดับการบังคับบัญชา

พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจนักกีฬาอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ใกล้เคียงกัน เช่น อายุ อายุงาน การศึกษา สถานภาพสมรส เป็นต้น ประกอบกับลักษณะงานซึ่งเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ พนักงานจึงอดทน อดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรค ความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ และในชีวิตการทำงานจำเป็นจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แต่ก็มักจะหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่ง การโต้เถียง โต้แย้งกัน พนักงานจึงอดทนอดกลั้นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาตามมา อีกทั้งองค์การให้ความสำคัญและเน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งเป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์กร โดยให้เน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันด้วยความเข้าใจ ห่วงใยซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จได้

พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากองค์การให้ความสำคัญและมักจะจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องก็ตาม ทำให้พนักงานมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมอันก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานต่างๆ พนักงานจึงได้รับการปลูกฝังและให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ซึ่งเป็นวัยหนุ่มสาวซึ่งมีความกระตือรือร้นและสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและต้องการปรับปรุงพัฒนาให้องค์การดีขึ้น เช่น การติดตามข่าวสารภายในองค์กร สนใจเข้าร่วมประชุม ร่วมอภิปรายในหัวข้อต่างๆ การเก็บรักษาความลับขององค์กรไม่ให้รั่วไหล รวมทั้งการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้้องค์การปรับปรุงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งองค์การซึ่งได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการฝึกกำลังภายในหน่วยงานโดยได้กำหนดกลยุทธ์หนึ่งขององค์กรอีกด้วย

พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ มีการตั้งกฎ ระเบียบ บทกำหนดและบทลงโทษไว้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานเห็นความสำคัญ มีสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบและ

ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร สนองตอบต่อนโยบายขององค์กร ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีย่อมมีวุฒิภาวะและความรับผิดชอบแล้วในระดับหนึ่ง สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรได้ อีกทั้งองค์กรให้ความสำคัญและส่งเสริมในเรื่องความรับผิดชอบต่อและสำนึกในหน้าที่ตามค่านิยมหลักขององค์กร ได้แก่ การมุ่งเน้นการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของชาติเป็นหลัก (Nation First) ความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบงานที่มีคุณภาพตรงตามคำมั่นสัญญาเพื่อความพึงพอใจของลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก (Deliverability) และเป็นมากกว่าความรับผิดชอบต่อ มีจริยธรรม ความโปร่งใส และมีความมีวินัยต่อกฎระเบียบ กติกาและกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Accountability)

จากการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผลการวิจัย พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพแบบประนีประนอม สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพแบบหัวนัไหว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.5 โดยที่ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพแบบประนีประนอม สถานภาพสมรสมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม และบุคลิกภาพแบบหัวนัไหวมีอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรเพ็ญ โชติพันธุ์ (2545) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน องค์กรธุรกิจเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า พฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของเมธีศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ที่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้งานวิจัยของลาวัลล์ พร้อมสุข (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) โดยศึกษา

พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 394 คน และพบว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

1.1 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เพศ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.1

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง ย่อมเห็นคุณค่า เชื่อและยอมรับในความสามารถของตนเอง จึงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ตนเองมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น และพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิงซึ่งมีจิตใจอ่อนโยน โอบอ้อมอารีย่อมต้องการช่วยเหลือผู้อื่น และพนักงานมีความ พึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ย่อมเต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อผู้อื่นต้องการความช่วยเหลืออีกด้วย

1.2 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อม โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.2

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ มีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน ย่อมทำให้พนักงานมีความสุภาพอ่อนน้อม ประนีประนอมซึ่งกันและกันในการทำงาน หลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่อาจตามมา

1.3 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจนักกีฬา ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ

สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจนักกีฬา โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 36.5

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูงและมีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไวอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้พนักงานมีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น แม้จะไม่พอใจก็ตาม และหลีกเลี่ยงการร้องทุกข์ การเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมต่างๆ

1.4 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจด้านองค์การและการดำเนินงานขององค์การ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา สูงสุด บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ ได้ร้อยละ 45.9 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรลักษณ์ นิมพาลี (2546) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านองค์การและการดำเนินงานขององค์การสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

1.5 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อายุ และสถานภาพสมรส สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญพร พูลทรัพย์ (2546) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานในกองรายได้ การปราบปรามครหลวง จำนวน 244 คน โดยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานเชื่อและยอมรับในความสามารถของตนเอง และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ นโยบายตามที่องค์การกำหนดไว้ และพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจึงทำให้สามารถทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์การได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากไม่มีภาระรับผิดชอบมากเหมือนกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

1.6 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ อายุงาน ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีอายุงานที่ใกล้เคียงกันมาก การกระจายของ ข้อมูล นั้น ดังนั้นจึงอาจไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกันมากระหว่างกลุ่มตำแหน่ง ปฏิบัติการและกลุ่มตำแหน่งวิจัยและวิชาการ ทำให้การกระจายของข้อมูลน้อย ไม่สามารถทำให้ เห็นความแตกต่างระหว่างลักษณะงานได้ จึงอาจไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยได้ศึกษาตัวแปรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพและความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำนวน 197 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ อาชีพ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองประกอบกับการพัฒนาจากข้อคำถามบางข้อจากผู้วิจัยท่านอื่นที่เคยศึกษามาแล้ว นำมาปรับปรุงสร้างเป็นข้อคำถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองประกอบกับการพัฒนาจากข้อคำถามบางข้อจากผู้วิจัยท่านอื่นที่เคยศึกษามาแล้ว นำมาปรับปรุงสร้างเป็นข้อคำถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองประกอบกับการพัฒนาจากข้อคำถามบางข้อจากผู้วิจัยท่านอื่นที่เคยศึกษามาแล้ว นำมาปรับปรุงสร้างเป็นข้อคำถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองประกอบกับการพัฒนาจากข้อคำถามบางข้อจากผู้วิจัยท่านอื่นที่เคยศึกษามาแล้ว นำมาปรับปรุงสร้างเป็นข้อคำถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านองค์กรและการดำเนินงาน ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจและบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง
3. พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในระดับสูง

4. พนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อม มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจนักกีฬา มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ และมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง

5. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพแบบประนีประนอม สถานภาพสมรส และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.5

6. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เพศ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.1

7. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อม โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.2

8. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจนักกีฬา โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 36.5

9. ความพึงพอใจในงานด้านองค์กรและการดำเนินงาน บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 45.9

10. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อายุ และสถานภาพสมรส สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.7

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน

จากผลการวิจัย ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านองค์การและการดำเนินงานขององค์กร ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี เป็นวัยหนุ่มสาว เป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องการได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องรักษาระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมมิให้ลดลงโดยการบริหารงานและการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ให้เหมือนเดิมหรือพัฒนาให้ดีขึ้น และควรเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าให้สูงขึ้น โดยสนับสนุนและเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น สนับสนุนเรื่องการให้ความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งพยายามมอบหมายงานที่มีคุณค่า ทำทาทายความสามารถและนำเสนอใจ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานย่อมทุ่มเท ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถและปฏิบัติสิ่งอื่นซึ่งมิได้เป็นหน้าที่แต่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

บุคลิกภาพ

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มากที่สุด รองลงมาคือ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัวและแบบหัวน้ำไหลตามลำดับ โดยบุคลิกภาพแบบประนีประนอม แบบเปิดรับประสบการณ์และแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก บุคลิกภาพ

แบบห้วนใจและแบบแสดงตัวอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องควรระดับบุคลิกภาพแบบห้วนใจของพนักงานให้ลดลง เนื่องจากส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหลายด้านในเชิงลบ โดยการกระตุ้นให้พนักงานไม่ทำงานด้วยความเครียด พยายามพูดคุยให้ความช่วยเหลือ เน้นเรื่องของการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในตนเองมากขึ้น ก็จะช่วยให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบห้วนใจลดลง และควรเพิ่มระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวให้มากขึ้น เนื่องจากส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหลายด้านในเชิงบวก โดยการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถในการทำงาน อาจส่งเสริมในรูปแบบของการจัดกิจกรรมเผยแพร่งานวิชาการและจัดแสดงผลงานสู่สาธารณชน ทั้งนี้ จะส่งผลให้ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น

ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

จากการวิจัยพบว่า ระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงจะต้องรักษาระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมิให้ลดลง ทั้งนี้เพราะความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในเกือบทุกด้าน โดยจะส่งผลให้ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น การรักษาระดับและเพิ่มระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองทำได้โดยการกระตุ้นให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในการทำงาน มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และเมื่อพนักงานทำงานได้สำเร็จก็ยกย่องชมเชยเพื่อให้เกิดกำลังใจและส่งเสริมให้มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องรักษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมิให้ลดลง เพื่อให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร ภาคภูมิใจในงานที่ทำ ภาคภูมิใจในองค์กร เห็นความสำคัญของตนเอง และจะตั้งใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของงานและองค์กร และเพื่อรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้ทำงานกับองค์กรต่อไปได้

ทั้งนี้ หากองค์กรนำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร อาจส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีของประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้และขยายขอบเขตการศึกษาโดยเปรียบเทียบพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานกลุ่มอื่นๆ ที่นอกเหนือจากศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี เช่น ศูนย์พันธุ์วิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ เป็นต้น

2. ควรใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มประชากรอื่นๆ ในหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เป็นองค์กรอิสระ มีลักษณะและรูปแบบการดำเนินการที่แตกต่างจากหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานภาคเอกชน

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น วัฒนธรรม องค์กร บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียดในการทำงาน ทักษะในการ ทำงาน เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาผลกระทบต่างๆ ที่ได้รับอิทธิพลจากระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร เช่น ความตั้งใจจะลาออก คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และ ผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- จารุพรรณ จวนสา. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง องค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ สังกัดภาคนครหลวง 6 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทนงค์ เกษทรัพย์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรลักษณ์ นิมพาลี. 2546. อิทธิพลของประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐินี น้อยเหลือ. 2548. ภาวะผู้นำและการรับรู้การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานองค์การอิสระแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐยา ไพโรสงบ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภดล เขมะโยธิน. 2531. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คุรุสภา.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2542. สถิติวิจัย 1. กรุงเทพฯ: หจก.พีเอ็นการพิมพ์.

ประยูร โกมลภิส. 2532. ทิศทางและอนาคตการพัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนาประเทศ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

ปราณี ภักดีไพบูลย์ผล. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรเพ็ญ โชติพันธุ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพนักงานที่องค์กรต้องการกับความพึงพอใจในงานของพนักงานองค์กรธุรกิจเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภัทรนฤน พันธุ์สีดา. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รชกรินทร์ ฉายแก้ว. 2536. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญแบบการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ เขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ลาวัลย์ พร้อมสุข. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิชัย พาชยมัย. 2537. การนำ ISO 9000 มาปรับปรุงใช้ในโรงงานผลิต. สสท. ฉบับเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). 20 (ธันวาคม – มกราคม 2537).
- วีณา บุญแสง. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระชัย บุญอุรีนาท. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของ รุรุธา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถิต วงศ์สุวรรณค์. 2540. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- สิริรัตน์ โกไศยกานนท์. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ภัทร จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2546. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง จำกัด.
- สุทธิ สกุลเรืองฉาย. 2544. เพราะความสามารถ มิใช่วาสนา. กรุงเทพฯ: สารสารมาร์เก็ตติ้ง จำกัด.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. 2549. รายงานประจำปี 2549. กรุงเทพฯ.
- โสภณ ตระการวิจิตร. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและสุขภาพจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2536. **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

_____. 2543. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพร ประโยค. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง ในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัทรีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัคริยา ร่มวงศ์. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัญพร พูลทรัพย์. 2546. **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา กองรายได้ การประปานครหลวง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัมพร พิพิธเจริญพร. 2545. **ลักษณะบุคลิกภาพแบบ “The Big Five” พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และคุณภาพการบริการของพนักงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้า: กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารี เพชรสุด. 2530. **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

อุทุมพร ตรังคสมบัติ. 2543. **พาลูกค้นหาความนับถือตนเอง**. กรุงเทพฯ: ชันดีการพิมพ์.

Baron, R.A. 1998. **Psychology**. (4th ed.). Massachusetts: Allyn & Bacon.

- Bolon, D.S. (1997). **Organizational citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment.** Hospital and Health Services Administration 42(2): 221-241.
- Branden, N. 1981. **The Psychology of Self Esteem.** (15th ed.). New York: Bantams Books Inc.
- Brocker, J. 1988. **Self - Esteem at Work.** Lexington M.A: Lexington Book.
- Burns, R.B. 1979. **The Self Concept.** New York: Longman group Limited.
- Coopersmith, S. 1981. **The Antecedent of Self – Esteem.** California: Consulting Psychologists Press Inc.
- Coopersmith, S. 1984. **Self – Esteem Inventories.** California: Consulting Psychologists Press Inc.
- Feldman, D.C. and H. J. Arnold. 1983. **Managing Individual and Group Behavior in Organization.** New York: McGraw-Hall, Inc.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. 2000. **Organizations: Behavior Structure Processes.** (10th ed).
- Gilmer, B.V. 1966 **Applied Psychology : Problems in Living and Work.** New York: McGraw Hill Book Company.
- Greenberg, J. and R.B. Baron. 1993. **Behavior in Organizations.** (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- _____. 1997. **Behavior in Organizations.** (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Newstrom J.W. and K. Davis. 2002. **Organizational Behavior: Human Behavior at Work.** (11th ed.).

Katz, D. & R.L. Kahn. 1966. **The Social Psychology of Organizations.** New York: Willey

Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality.** (2nd ed.). New York: Harpers & Row.

McCrae, R.R. and P.T. Costa. 1985. **Manual for the NEO Personality Inventory.** Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Organ, D.W. 1987. **Organizational Citizenship Behavior : The Good Solider Syndrome.** Massachusetts : Lexinton.

Pierce, J.L.,D.G. Gardner, L.L. 1989. **Academy of Management Journal,** Vol.32.

Robbins, S.P. 1998. **Organizational Behavior.** (8th ed). New Jersey: Prentice – Hall, Inc.

Robert K. and A. Kinicki . 2001. **Organizational Behavior.** (5th ed). Boston: Allyn and Bacon.

Roger, C.R. 1959. **A Study of Science,** Vol.3". New York : McGraw – Hill.

Smith, C.A., Organ, D.W., and Near. J.P. 1993. Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. **Journal of Applied of Applied Psychology.**

Wagner, S.L. and M.C. Rush. 2000. **Journal of Social Psychology.**

Yamane, T. 1973. **Statistics-An Introductory Analysis.** (2nd ed.). Tokyo: John Weatherhill, Inc.,

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ”

ในการนี้จึงจำเป็นต้องขออนุญาตจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ท่านจะตอบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยรับรองว่า คำตอบของท่านจะเป็นข้อมูลลับ และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านทั้งสิ้น

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1. โปรดอย่าเขียนชื่อลงในแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามนี้ไม่ใช่ข้อสอบ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด โปรดตอบทุกข้อและเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล
ตอนที่ 2	ความพึงพอใจในงาน
ตอนที่ 3	บุคลิกภาพ
ตอนที่ 4	ความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง
ตอนที่ 5	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. ขอขอบพระคุณในความร่วมมือและการสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถาม

กัญญา กัญญา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ _____ ปี _____ เดือน

3. อายุงาน _____ ปี _____ เดือน

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด _____

5. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย, หย่าร้างหรือแยกกันอยู่

อื่นๆ (โปรดระบุ) _____

6. ตำแหน่ง

กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ

กลุ่มตำแหน่งวิจัยและวิชาการ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวตามความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง บ้าง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง บ้าง	ไม่จริง ที่สุด
	<u>ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ</u>					
1	ฉันพอใจกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน					
2	ฉันรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่					
3	เป็นงานที่น่าสนใจ					
4	เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
5	เป็นงานที่มีประโยชน์					
6	เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ					
7	เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ					
8	เป็นงานที่ทำให้ฉันท้อแท้					
9	เป็นงานที่น่าเบื่อ					
10	เป็นงานที่มีแต่ความลำบาก					
11	มีปริมาณมากจนทำไม่ไหว					
12	ทำให้ฉันหงุดหงิด					
13	ทำให้ฉันเครียด					
14	เป็นงานที่มีคุณค่า					
	<u>ท่านรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับองค์การและการ ดำเนินงานขององค์การ</u>					
15	ฉันรู้สึกดีใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียง					
16	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่					
17	ฉันรู้สึกพอใจกับการดำเนินงานขององค์การ					
18	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง บ้าง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง บ้าง	ไม่จริง ที่สุด
19	องค์การของฉันมีความมั่นคงเป็นที่เชื่อถือของคนทั่วไป					
20	สถานที่ทำงานของฉันมีสภาพแวดล้อมที่ดี					
21	สถานที่ทำงานของฉันสะอาด					
22	สถานที่ทำงานของฉันมีบรรยากาศที่ดี					
23	สถานที่ทำงานของฉันมีความร่มรื่น					
24	สถานที่ทำงานของฉันมีอุปกรณ์และเครื่องมือทำงานครบครันและสะดวกต่อการทำงาน					
25	องค์การของฉันมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป					
26	ฉันอยากให้มีคนรู้จักองค์การของฉันมากกว่านี้					
	<u>โอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำมีเพียงใด</u>					
27	ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
28	การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน					
29	การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานไม่ยุติธรรม					
30	พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ					
31	งานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า					
32	โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด					
33	นโยบายการเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นที่พอใจของพนักงาน					
	<u>ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะที่น่าพึงพอใจเพียงใด</u>					
34	เป็นคนเฉลียวฉลาด					
35	มีไหวพริบปฏิภาณดี					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง บ้าง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง บ้าง	ไม่จริง ที่สุด
36	มีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
37	มีความคิดที่ทันสมัย					
38	เปิดโอกาสให้เข้าพบได้ตลอดเวลา					
39	เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้					
40	ให้คำแนะนำในการทำงาน					
41	กล่าวชมเชยฉันเมื่อทำงานได้ดี					
42	ตัดสินใจผิดพลาดน้อยอย่างมีเหตุผล					
43	ให้เกียรติและเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี					
44	เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
45	เกี่ยวข้องกับงาน					
46	เป็นคนดี					
47	เป็นคนรู้จักจัก					
48	โปรดปรานลูกน้องบางคน					
49	คอยช่วยเหลือลูกน้องทุกคน					
	เพื่อนร่วมงานของท่านทำให้ท่านพอใจอย่างไร					
50	มีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างดี					
51	มีไหวพริบปฏิภาณดี					
52	คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
53	สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว					
54	สามารถให้คำแนะนำเรื่องงานได้					
55	คอยให้กำลังใจในการทำงานเสมอ					
56	รักใคร่ปรองดองกันดี					
57	ดี					
58	น่าเบื่อ					
59	ชอบการนิเทศ					
60	เกี่ยวข้องกับงาน					
61	มักจะพูดมากในทุกเรื่อง					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง บ้าง	ไม่ แน่ใจ	ไม่จริง บ้าง	ไม่จริง ที่สุด
62	มักจะก้าวทำงานกัน					
63	เป็นคนที่ไม่น่าร่วมงานด้วย					

ตอนที่ 3 บุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ฉันเป็นคนวิตกกังวลกับเรื่องต่างๆ				
2	ฉันเป็นคนโกรธง่าย				
3	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกโกรธกับการปฏิบัติของผู้อื่น ที่มีต่อฉัน				
4	บทกวีหรือคำพูดของคนอื่นมีอิทธิพลต่อฉันมาก				
5	ฉันรู้สึกโศกเศร้าหรือหดหู่				
6	ฉันเป็นคนหนักแน่น ไม่หวั่นไหวต่อคำพูด ของผู้อื่น				
7	ฉันไม่วิตกกังวลกับเรื่องต่างๆ				
8	ฉันเป็นคนอารมณ์ร้อนและฉุนเฉียวง่าย				
9	ฉันตัดสินใจทำอะไรด้วยความถึกคะนอง				
10	ฉันไม่รู้สึกรำคาญเมื่อมีเรื่องทำให้เสียใจ				
11	ฉันรู้สึกเคร่งเครียดกับเรื่องต่างๆ				
12	ฉันชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น				
13	ถ้าฉันไม่ชอบใครฉันจะแสดงออกให้เขา รู้				
14	ฉันชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง				
15	ฉันชอบพบปะพูดคุยกับคนทั่วไป				
16	ฉันชอบแข่งขันในเรื่องต่างๆ				
17	ฉันเป็นคนกระตือรือร้น				
18	ฉันเป็นคนเฉื่อยชาไม่สนใจต่อเรื่องใดๆ				
19	ฉันเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี				
20	ฉันชอบที่จะพูดคุยกับคนทั่วไป				
21	ฉันเป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว				

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
22	ฉันไว้วางใจผู้อื่น				
23	ฉันชอบพูดและทำอย่างเปิดเผย				
24	ฉันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นเสมอ				
25	ฉันยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หากฉันทำได้				
26	ฉันช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน				
27	ฉันมักได้เถียงกับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน				
28	ฉันปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพ				
29	ฉันพยายามให้เกียรติทุกคนที่ฉันพบ				
30	ฉันมักเสนอตัวเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ				
31	ฉันเป็นคนสุภาพ อ่อนโยน				
32	ฉันช่วยเหลือผู้อื่นโดยหวังผลประโยชน์				
33	ฉันอยากไปในสถานที่ที่ไม่เคยไป				
34	ฉันชอบลองรับประทานอาหารใหม่ๆ ที่ไม่เคยรับประทานมาก่อน				
35	ฉันอยากรู้อยากเห็นสิ่งใหม่เสมอ				
36	ฉันยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ				
37	ฉันมักยึดมั่นในวิธีการที่ทำแล้วได้ผลโดยไม่คิดที่จะลองเปลี่ยนวิธีการใหม่				
38	ฉันมักมีความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่างๆ				
39	ฉันชอบใช้ความคิดจินตนาการในเรื่องต่างๆ				
40	ฉันไม่กลัวที่จะทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน				
41	ฉันคิดว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นเรื่องที่น่าสนใจ				
42	ฉันไม่ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่				
43	ฉันคิดว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นเรื่องที่น่าเบื่อ				
44	ฉันไม่กล้าทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน				
45	เสียงดนตรีทำให้ฉันมีความสุข				

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
46	บทกวีทำให้ฉันมีความสุข				
47	ฉันเชื่อว่าฉันมีความสามารถที่จะทำงานยากได้				
48	ฉันเก็บรักษาของใช้ส่วนตัวอย่างเป็นระเบียบ				
49	ฉันจัดโต๊ะทำงานให้เป็นระเบียบก่อนกลับบ้าน ทุกวัน				
50	ฉันมักหงุดหงิดเมื่อโต๊ะทำงานไม่เป็นระเบียบ				
51	ฉันพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง ตั้งใจ				
52	ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม เวลา				
53	ฉันยินดีทำงานเกินเวลาเมื่อทำงานไม่เสร็จหรือ มีงานเร่งด่วน				
54	ฉันตั้งใจทำงานทุกอย่างให้ดีที่สุด				
55	ฉันจะวางแผนการทำงานก่อนเริ่มงานทุกครั้ง				
56	ฉันมักได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นในเรื่อง ต่างๆ				
57	ฉันเป็นคนไม่น่าเชื่อถือในสายตาของผู้อื่น				
58	ฉันกระทำทุกสิ่งอย่างมีระเบียบ เป็นขั้นตอน				
59	ฉันทำสิ่งต่างๆ โดยไม่คิดและไตร่ตรอง				
60	ฉันเป็นคนที่มีวินัยต่อตนเอง				
61	เมื่อฉันสัญญากับผู้อื่นไว้ ฉันจะทำตามที่สัญญา				
62	ฉันมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ				

ตอนที่ 4 ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวตามความรู้สึกที่มีต่อตัวเองมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	โดยทั่วไปฉันรู้สึกพอใจในตนเอง				
2	ฉันรู้สึกว่าตัวฉันเองเป็นคนดีคนหนึ่ง				
3	ฉันรู้สึกว่าตนมีดีมากกว่าไม่ดี				
4	ฉันมีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง				
5	ฉันมีความสุขในสิ่งที่ฉันเป็น				
6	ฉันภูมิใจในความสามารถของตนในการทำงาน				
7	ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ				
8	ฉันรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า				
9	ฉันรู้สึกอับอายพร่องของตนเอง				
10	ฉันรู้สึกเค่นของตนเอง				
11	ฉันมองตนในแง่ดี				
12	ฉันปรับตัวได้ดี				
13	ฉันรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อผู้อื่น				
14	ฉันยอมรับในความสามารถของตนเอง				
15	ฉันมักจะประสบความสำเร็จในทุกอย่าง				
16	ฉันคิดว่าฉันยังนับถือตนเองไม่เพียงพอ				
17	ฉันสามารถทำอะไรได้ดีเหมือนคนอื่นๆ				
18	ฉันสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้				
19	ฉันรู้สึกว่าตนเองไร้ค่า				
20	ฉันสามารถทำตัวให้มีคุณค่าต่อสังคม				
21	ฉันรู้สึกว่าฉันทำอะไรไม่ได้ดีเท่าที่ควร				

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
22	ฉันยังไม่พอใจในตนเอง				
23	ฉันมักจะประสบความสำเร็จในทุกอย่าง				
24	ฉันมีความเชื่อมั่นในตนเอง				
25	ฉันรู้สึกว่ามีใครนับถือฉัน				
26	ฉันหมดกำลังใจในการทำสิ่งต่างๆ				
27	ฉันเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง				
28	เมื่อนั้นแสดงความคิดเห็น มักมีคนเห็นด้วยเสมอ				
29	ฉันกลัวไม่ได้รับการยอมรับจากคนอื่น				
30	ฉันไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์				
31	ฉันรู้สึกหวาดกลัวไม่มั่นใจในตนเอง				
32	ฉันสามารถนำชีวิตของตนเองได้โดยไม่ต้องตามใคร				

ตอนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวที่ตรงกับระดับการกระทำของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย
1	ฉันช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรืองานล้นมือ					
2	เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สบาย ฉันช่วยเหลือโดยทำงานแทนให้					
3	ฉันอาสาสมัครรับทำงานต่างๆ โดยไม่มีใครร้องขอ					
4	ฉันทำงานช่วยเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
5	ฉันให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเรื่องงาน					
6	ฉันเต็มใจให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัว					
7	ฉันปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานได้					
8	ฉันมักหลีกเลี่ยงที่จะทำงานต่างๆ นอกเหนือจากงานที่ฉันรับผิดชอบ					
9	เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มีอุปกรณ์บางอย่าง ฉันมักจะให้ยืมหรือจัดหาให้					
10	ฉันคำนึงว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรือไม่					
11	ฉันระมัดระวังในการใช้คำพูดเพื่อไม่ให้กระทบกระทั่งผู้อื่น					
12	ฉันเคารพสิทธิของผู้อื่น					

ข้อ	ลักษณะพฤติกรรม	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
13	ฉันชอบส่งเสียงดังในที่ทำงานรบกวน ผู้อื่น					
14	ฉันมักจะพูดโดยไม่คิดและอาจทำให้ ผู้อื่นเดือดร้อน					
15	เมื่อต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น ฉันมักจะเกรงใจไม่กล้าขอความ ช่วยเหลือ					
16	ฉันล้อเลียนหรือวิจารณ์เมื่อเพื่อน ร่วมงานทำงานผิดพลาด					
17	ฉันรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานเสมอ					
18	ฉันมักเป็นผู้เริ่มการโต้เถียงกับผู้อื่น					
19	ฉันอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่ เกิดขึ้นในการทำงาน					
20	ฉันนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาปรับปรุง แก้ไขโดยไม่ท้อแท้					
21	เมื่อเจอกับสภาพที่กดดัน ฉันจะอดทน และฝ่าฟันกับสภาพนั้นให้ได้					
22	เมื่อถูกตำหนิ ฉันจะรับฟังและ ปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้					
23	เมื่อถูกตำหนิ ฉันจะปฏิเสธความผิด และกล่าวโทษผู้อื่น					
24	ฉันชอบจับผิดเพื่อนร่วมงาน					
25	ฉันชอบร้องเรียนในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ต่อผู้บังคับบัญชา					
26	ฉันยินดีรับงานเพิ่ม แม้ว่างานจะยุ่ง ก็ตาม					

ข้อ	ลักษณะพฤติกรรม	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
27	ฉันเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกในการทำงานก็ตาม					
28	ฉันตั้งใจปรับปรุงการทำงานเมื่อทำงานผิดพลาด					
29	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับเรื่องงาน ฉันจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้					
30	ฉันให้ความสนใจในกิจกรรมขององค์กร					
31	ฉันสนใจติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวขององค์กร					
32	ฉันอาสาเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรโดยสมัครใจ					
33	ฉันมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร					
34	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ฉันจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ					
35	เมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ฉันจะไม่เข้าร่วมกิจกรรมนั้น					
36	เมื่อมีประชุม ฉันมักจะเข้าประชุมสายหรือไม่เข้าร่วม					
37	ฉันสนใจที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนางานและปรับปรุงงาน					
38	ฉันให้ความสำคัญและเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง					

ข้อ	ลักษณะพฤติกรรม	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
39	ฉันสามารถรักษาความลับขององค์กร ได้					
40	ฉันอาสาช่วยเหลืองานที่ช่วย เสริมสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กรโดย ไม่ต้องร้องขอ					
41	ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยเคร่งครัด					
42	ฉันทำงานเสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
43	ฉันใช้อุปกรณ์และทรัพย์สินของ องค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า					
44	ฉันใช้โทรศัพท์คุยเรื่องส่วนตัวในเวลา งาน					
45	ฉันลาหยุดงานเมื่อจำเป็นเท่านั้น					
46	ฉันแจ้งหัวหน้าทุกครั้งเมื่อไม่สามารถ มาปฏิบัติงานได้					
47	ฉันมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาและเริ่ม ปฏิบัติงานได้ทันที					
48	ฉันมักใช้เวลางานในการทำธุระ ส่วนตัว					
49	หากงานไม่เสร็จ ฉันมักจะทำงานเกิน เวลาเลิกงานเสมอ					
50	ฉันทำงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้เกิด ความผิดพลาดน้อยที่สุด					
51	ฉันพยายามศึกษางานเพิ่มเติมเพื่อทำ ให้การทำงานดีขึ้น					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ภาคผนวก ข

ค่าเฉลี่ยและระดับของตัวแปรต่างๆ โดยการจำแนกรายชื่อ

ตารางผนวกที่ 1 ค่าเฉลี่ยและระดับของตัวแปรต่างๆ โดยการจำแนกรายข้อ

ตัวแปร	ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ความพึงพอใจในงาน		3.78	สูง
- ด้านลักษณะงาน	รวม	3.70	สูง
	1	3.97	สูง
	2	3.95	สูง
	3	4.02	สูง
	4	3.97	สูง
	5	4.39	สูง
	6	4.22	สูง
	7	3.06	ปานกลาง
	8	3.43	ปานกลาง
	9	3.64	ปานกลาง
	10	3.64	ปานกลาง
	11	3.09	ปานกลาง
	12	3.22	ปานกลาง
	13	3.06	ปานกลาง
	14	4.15	สูง
- ด้านองค์กรและการดำเนินงาน	รวม	4.09	สูง
	15	4.26	สูง
	16	4.25	สูง
	17	3.66	ปานกลาง
	18	4.14	สูง
	19	4.28	สูง
	20	4.05	สูง
	21	4.20	สูง
	22	3.85	สูง
	23	3.61	ปานกลาง
	24	4.26	สูง

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	25	4.20	สูง
	26	4.34	สูง
- ด้านโอกาสก้าวหน้า	รวม	3.07	ปานกลาง
	27	3.39	ปานกลาง
	28	3.78	สูง
	29	3.00	ปานกลาง
	30	2.95	ปานกลาง
	31	3.19	ปานกลาง
	32	2.53	ปานกลาง
	33	2.69	ปานกลาง
- ด้านผู้บังคับบัญชา	รวม	3.87	สูง
	34	4.22	สูง
	35	4.22	สูง
	36	4.07	สูง
	37	4.04	สูง
	38	4.24	สูง
	39	4.14	สูง
	40	4.05	สูง
	41	3.68	สูง
	42	3.68	สูง
	43	3.71	สูง
	44	3.88	สูง
	45	4.34	สูง
	46	3.47	ปานกลาง
	47	3.45	ปานกลาง
	48	3.08	ปานกลาง
	49	3.71	สูง

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	รวม	3.82	สูง
	50	4.06	สูง
	51	3.97	สูง
	52	4.08	สูง
	53	3.94	สูง
	54	4.08	สูง
	55	3.93	สูง
	56	3.90	สูง
	57	3.11	ปานกลาง
	58	3.54	ปานกลาง
	59	3.29	ปานกลาง
	60	3.89	สูง
	61	3.69	สูง
	62	3.83	สูง
63	4.16	สูง	
บุคลิกภาพ			
- แบบห้วนไหว	รวม	2.39	ปานกลาง
	1	2.66	ปานกลาง
	2	2.40	ปานกลาง
	3	2.39	ปานกลาง
	4	2.33	ปานกลาง
	5	1.90	น้อย
	6	2.42	ปานกลาง
	7	2.69	ปานกลาง
	8	2.20	ปานกลาง
	9	1.95	น้อย
	10	2.89	ปานกลาง

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
- แบบแสดงตัว	11	2.52	ปานกลาง
	รวม	2.85	ปานกลาง
	12	3.03	มาก
	13	2.21	ปานกลาง
	14	2.64	ปานกลาง
	15	3.00	มาก
	16	2.53	ปานกลาง
	17	2.64	ปานกลาง
	18	3.04	มาก
	19	3.23	มาก
	20	3.14	มาก
- แบบประนีประนอม	21	3.04	มาก
	รวม	3.08	มาก
	22	2.93	ปานกลาง
	23	3.08	มาก
	24	2.74	ปานกลาง
	25	3.28	มาก
	26	3.26	มาก
	27	2.73	ปานกลาง
	28	3.18	มาก
	29	3.40	มาก
	30	3.03	มาก
- แบบเปิดรับประสบการณ์	31	3.06	มาก
	32	3.17	มาก
	รวม	3.17	มาก
	33	3.28	มาก
	34	2.95	ปานกลาง

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	35	3.19	มาก
	36	3.26	มาก
	37	2.77	ปานกลาง
	38	3.06	มาก
	39	3.19	มาก
	40	3.07	มาก
	41	3.45	มาก
	42	3.31	มาก
	43	3.37	มาก
	44	3.16	มาก
	45	3.49	มาก
	46	2.81	ปานกลาง
- แบบมีจิตสำนึก	รวม	3.06	มาก
	47	3.22	มาก
	48	2.82	ปานกลาง
	49	2.67	ปานกลาง
	50	2.74	ปานกลาง
	51	3.31	มาก
	52	3.04	มาก
	53	3.37	มาก
	54	3.38	มาก
	55	3.09	มาก
	56	2.95	ปานกลาง
	57	3.04	มาก
	58	2.84	ปานกลาง
	59	3.17	มาก
	60	2.94	ปานกลาง

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง	61	3.14	มาก
	62	3.27	มาก
	รวม	3.07	สูง
	1	3.16	สูง
	2	3.30	สูง
	3	3.32	สูง
	4	3.33	สูง
	5	3.30	สูง
	6	3.17	สูง
	7	3.27	สูง
	8	3.29	สูง
	9	3.19	สูง
	10	3.11	สูง
	11	3.21	สูง
	12	3.21	สูง
	13	2.83	ปานกลาง
	14	3.09	สูง
	15	3.24	สูง
	16	2.96	ปานกลาง
	17	3.06	สูง
	18	3.22	สูง
	19	3.50	สูง
	20	3.21	สูง
	21	2.73	ปานกลาง
22	2.79	ปานกลาง	
23	2.43	ปานกลาง	
24	2.98	ปานกลาง	

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	25	3.05	สูง
	26	3.18	สูง
	27	3.18	สูง
	28	2.74	ปานกลาง
	29	2.67	ปานกลาง
	30	2.68	ปานกลาง
	31	2.90	ปานกลาง
	32	2.99	ปานกลาง
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		3.92	สูง
- พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	รวม	3.70	สูง
	1	3.66	ปานกลาง
	2	3.45	ปานกลาง
	3	3.40	ปานกลาง
	4	4.01	สูง
	5	3.74	สูง
	6	3.65	ปานกลาง
	7	3.53	ปานกลาง
	8	4.00	สูง
	9	3.89	สูง
- พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	รวม	3.99	สูง
	10	4.08	สูง
	11	4.01	สูง
	12	4.51	สูง
	13	3.76	สูง
	14	3.64	ปานกลาง
	15	3.47	ปานกลาง
	16	4.17	สูง

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	17	4.29	สูง
	18	3.97	สูง
- พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา	รวม	4.02	สูง
	19	3.98	สูง
	20	4.09	สูง
	21	4.08	สูง
	22	3.95	สูง
	23	4.27	สูง
	24	4.42	สูง
	25	4.50	สูง
	26	3.28	ปานกลาง
	27	3.65	ปานกลาง
	28	4.10	สูง
	29	3.97	สูง
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	รวม	3.78	สูง
	30	3.85	สูง
	31	3.80	สูง
	32	3.44	ปานกลาง
	33	3.52	ปานกลาง
	34	3.02	ปานกลาง
	35	3.81	สูง
	36	4.18	สูง
	37	3.94	สูง
	38	4.00	สูง
	39	4.31	สูง
	40	3.70	สูง

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	รวม	4.06	สูง
	41	4.14	สูง
	42	4.01	สูง
	43	4.20	สูง
	44	3.77	สูง
	45	3.97	สูง
	46	4.16	สูง
	47	3.86	สูง
	48	4.09	สูง
	49	3.95	สูง
	50	4.30	สูง
	51	4.24	สูง