ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ | จิตวิทยา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

The Effect of Organization Climate and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior of Personnel in the Office of the Rector, Thammasat University Rangsit Center

นามผู้วิจัย นางสาวศิริวรรณ์ ชื่นบุญ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(รองศาสตราจารย์พวงเพชร์ วัชรอยู่, กศ.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉวัลย์ เนียมทรัพย์, ปร.ด.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

The Effect of Organization Climate and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior of Personnel in the Office of the Rector, Thammasat University Rangsit Center

โดย

นางสาวศิริวรรณ์ ชื่นบุญ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิริวรรณ์ ชื่นบุญ 2553: อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์พวงเพชร์ วัชรอยู่, กศ.ด. 197 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต และ 4) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จำนวน 160 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .337 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .234 และ 4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและบรรยากาศองค์การ 2 ด้าน (ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การกับด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.3 ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Siriwan Chuenboon 2010: The Effect of Organization Climate and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior of Personnel in the Office of the Rector, Thammasat University Rangsit Center. Master of Science (Industrial and Organizational Psychology), Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology.
Thesis Advisor: Associate Professor Phuangphet Wacharayoo, Ed.D. 197 pages.

The objectives of this research were to: 1) study the level of organization climate, quality of work life, and organizational citizenship behavior of personnel in the Office of the Rector, Thammasat University Rangsit Center; 2) compare the organizational citizenship behavior of personnel in the Office of the Rector, Thammasat University Rangsit Center according to personal factors; 3) find the relationship between organization climate, quality of work life, and organizational citizenship behavior of personnel in the Office of the Rector, Thammasat University Rangsit Center, and 4) find which personal background, organization climate, and quality of work life would effect the organizational citizenship behavior of personnel in the Office of the Rector, Thammasat University Rangsit Center. The respondents were 160 personnel in the Office of the Rector, Thammasat University Rangsit Center. Data were collected by questionnaires and analyzed using a statistical package program. The statistical methods used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t–test, One Way ANOVA, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research indicated that: 1) the personnel had a good level of perception on overall organization climate, a high level of overall quality of work life, and a high level of overall organizational citizenship behavior; 2) the personnel who differed in gender, age, duration of employment, educational level, marital status, position of work, and salary exhibited no differences in the overall organizational citizenship behavior; 3) the overall organization climate was positively related to overall organizational citizenship behavior at a significance level of .001 ($r = .337$) while the overall quality of work life were positively related to overall organizational citizenship behavior at a significance level of .01 ($r = .234$), and 4) marital status and two dimensions of the organization climate (tolerance of conflict and need for innovation) could jointly predict overall organizational citizenship behavior of personnel at a .001 level of significance and at 14.3 percent, whereas quality of work life could not predict overall organizational citizenship behavior.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและเอาใจใส่อย่างดียิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. พวงเพชร วัชรอยู่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ถวัลย์ เนียมทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจและซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์ได้มอบให้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา และขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ศยามล เอกะกุลานันต์ ประธานการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย และ อาจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัชสรัญ เต็งพงศธร อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บรวบรวมแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณรองอธิการบดีฝ่ายบริหารบุคคล รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา และหัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรและบริหารการศึกษา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยลาราชการเพื่อทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พร้อมกันนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน โดยเฉพาะคุณทิพวรรณ คุณศศิวิมล คุณปริศนา คุณรณชัย คุณดวงตาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาคพิเศษ รุ่นที่ 13 ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และมีน้ำใจที่ดีต่อกันเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อนิคม คุณแม่บุญมี ชื่นบุญเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณทุก ๆ คนในครอบครัว โดยเฉพาะคุณทองดี งามพันธุ์ คุณมานะ คุณจำปา สุทธิกาญจน์ คุณมนต์ชัย คุณศิรินุช เพ็งพูล สำหรับการให้โอกาสและช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น รวมทั้งขอขอบคุณคุณจิตวิทย์ วรหินที่คอยเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้วิจัยตลอดมา

ศิริวรรณ์ ชื่นบุญ

กันยายน 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (7)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์ 7

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 11

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 11

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 25

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 35

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต 39

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 49

กรอบแนวคิดในการวิจัย 62

สมมติฐานในการวิจัย 63

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 65

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 65

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 66

เกณฑ์การให้คะแนน 69

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 73

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 73

การเก็บรวบรวมข้อมูล 75

การวิเคราะห์ข้อมูล 75

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

สถิติที่ใช้ในการวิจัย 76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 77
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ 79
ผลการวิจัย 79
ข้อวิจารณ์ 116
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 153
สรุปผลการวิจัย 153
ข้อเสนอแนะ 155

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 161

ภาคผนวก 172
ภาคผนวก ก ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ 173
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล 180
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 182

ประวัติการศึกษาและการทำงาน 197

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต	66
2	จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้	79
3	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากร	82
4	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	83
5	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร	83
6	เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรจำแนกตามเพศ	84
7	เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน	85
8	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD	87
9	เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน	87

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD	89
11	เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	90
12	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD	91
13	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD	92
14	เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพสมรส	92
15	เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน	94
16	เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน	95
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD	97

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมและรายด้านของบุคลากร	98
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมและรายด้านของบุคลากร	100
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	105
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานหลังจากตัดตัวแปรอายุออก	107
22	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมของบุคลากร	108
23	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากร	110
24	สรุปตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมและรายด้านของบุคลากร	114

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
1	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อจากแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	174
2	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	175
3	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อจากแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	177
4	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การรายด้านและทั้งฉบับ	178
5	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านและทั้งฉบับ	179
6	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านและทั้งฉบับ	179

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างการแบ่งส่วนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	40
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	62

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

"ทรัพยากรมนุษย์ เป็นคำที่ใช้กล่าวถึงบุคคลที่ใช้กำลังกายและกำลังความคิดทำงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทน ซึ่งอาจจะเป็นเงิน สิ่งของ หรือสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถบำบัดความต้องการของบุคคลได้" (ทับทิม วงศ์ประยูร, 2542: 47) นอกจากนี้ "ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่นเดียวกับทรัพยากรอื่น ๆ กล่าวคือ เมื่อมนุษย์เข้ามาทำงานอยู่ในองค์การ มนุษย์จึงควรที่จะต้องได้รับการทำนุบำรุงรักษาให้คงมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การให้นานเท่านาน เพราะความมีคุณค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การได้ เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและเจริญรุ่งเรือง" (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2540: 154) ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์จึงมักที่จะมุ่งไปที่บุคคลผู้อยู่ในวัยทำงาน ได้แก่ ลูกจ้าง พนักงานทั้งในระดับล่าง ระดับกลาง และระดับสูง ทั้งที่อยู่ในองค์การภาคเอกชน และภาครัฐบาล ซึ่งมนุษย์จะใช้เวลาส่วนมากอยู่ในสถานที่ทำงานหรือองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

บุคคลที่ทำงานในสถานที่ต่าง ๆ ไม่ได้อยู่เพียงลำพัง แต่จะอยู่กับคนหลายคนที่มาร่วมทำงานและแวดล้อมด้วยสิ่งต่าง ๆ นับแต่อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และอื่น ๆ ดังมีผู้กล่าวไว้ว่า "เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การ แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เรียกว่า "บรรยากาศองค์การ" ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การ และการรับรู้ที่เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ" (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 188–189) การที่บุคลากรในองค์การจะมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การนั้น องค์การจะต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพราะว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน องค์การที่มีบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมไปถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีความสุข มีความพอใจที่จะทำงาน จึงทำงานได้เต็มประสิทธิภาพจะส่งให้บุคลากรในองค์การมีความรัก มีความเข้าใจกัน มีความสามัคคี มีขวัญและกำลังใจ และมีความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถที่จะทำงานให้กับองค์การ (ขวัญกมล สาระบุตร, 2543: 39)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรยากาศองค์การที่ดีกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กัน เพราะเมื่อบุคคลได้อยู่ในบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพและมีคุณค่าแก่ชีวิตด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า บรรยากาศองค์การที่ดีกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ซึ่งกันและกันได้ ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ เพื่อจะสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะเดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย” (เสนาะ ติเยาว์, 2544: 6) ดังนั้น การที่มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ต้องการการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ปรากฏค่าอย่างชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม องค์การ และตนเอง ซึ่งอันที่จริงแล้วการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีมานานแล้ว ไม่ว่าในรูปของการเรียนการสอน การศึกษา การฝึกหัด ฯลฯ ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ คือ การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ สิ่งที่จะสะท้อนถึงความสำเร็จที่แท้จริงขององค์การ คือ คุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือกันไม่ว่าตัวบุคลากร และองค์การ รวมถึงภาครัฐบาล เพื่อให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีระเบียบแบบแผน และมีแนวทางพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งจะเอื้อประโยชน์แก่ทุกฝ่าย (สรพรรค ภักดีศรี, 2543: 69) เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างเต็มใจ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือข้อกำหนดของงานและสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การอาสาปฏิบัติงานโดยไม่ต้องร้องขอ การให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การ และไม่ปล่อยเวลาในการปฏิบัติงานไปโดยเปล่าประโยชน์ (Spector, 2003: 250) ซึ่งสอดคล้องกับที่ Organ (1988 cited in Organ and Bateman, 1991: 275) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้มีขึ้นกับบุคลากรในองค์การของตน เนื่องจากบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะเป็นผู้ที่มีความตั้งใจและมีความทุ่มเทในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นด้วย หากผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญและหาวิธีการที่จะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การของตนมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยอาศัยแนวทางที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีในการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้องค์การนั้น ๆ เป็นองค์การที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระบบบริหารราชการที่ดีเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอว่าวิสัยทัศน์ใหม่ของระบบราชการไทย คือ “พัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์สูงสุดของประชาชน” ซึ่งหลักการสำคัญเพื่อการบริหารราชการที่ดี 10 ข้อ คือ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจแห่งรัฐ การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารราชการให้เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน และการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (สิชล สงค์สิริ, 2547)

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นสถาบันการศึกษาที่อยู่ในระบบราชการไทย มีค่านิยมหลัก คือ “เป็นเลิศ เป็นธรรม ร่วมนำสังคม” และมีวิสัยทัศน์ คือ “มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นสถาบันวิชาการชั้นนำของประเทศในระดับนานาชาติ มีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิต การสร้างองค์ความรู้ และการแก้ปัญหาของประเทศ” (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550) โดยมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยสุรพล นิติไกรพจน์ (2551) อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในปัจจุบันได้มีนโยบายในการบริหารงาน 9 ประการ คือ 1) การพัฒนาความเป็นเลิศในทางวิชาการ 2) การปฏิรูประบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย 3) การส่งเสริมพัฒนางานวิจัย 4) การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการแก่สังคม 5) การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย 6) การพัฒนานักศึกษาและกิจกรรมนักศึกษา 7) การบริหารศูนย์การศึกษาในส่วนภูมิภาค 8) การเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 9) การจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าในระยะสั้นของมหาวิทยาลัย

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป ควบคุมดูแลบุคลากรและการดำเนินงานทั้งปวงของทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และติดต่อประสานงานกับบุคคลองค์การ และหน่วยงานภายนอกและเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ซึ่งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการจัดโครงสร้างสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2548 ประกอบด้วย 12 หน่วยงาน คือ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานนิติการ สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต และสำนักงานบัณฑิตศึกษา (งานประชุม กองกลาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548ก) และในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการจัดโครงสร้างของสำนักงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อธิการบดีใหม่ โดยเพิ่มสำนักงานบริหารการวิจัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่แยกออกมาจากกองบริการการศึกษา เพื่อรองรับการขยายงานด้านการวิจัยให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยุบเลิกสำนักงานบัณฑิตศึกษา ดังนั้น ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการจัดโครงสร้างสำนักงานอธิการบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย 12 หน่วยงาน คือ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานนิติการ สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต และสำนักงานบริหารการวิจัย (งานประชุม กองกลางมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551) ประกอบกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อยู่ระหว่างการเตรียมตัวออกนอกระบบราชการหรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในปัจจุบัน จะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (งบพิเศษ) และเนื่องจากเป้าหมายการขยายการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มายังศูนย์รังสิต ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 จากรายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ 6/2548 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2548 (งานประชุม กองกลาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548ค) ได้มีการพิจารณาการจัดการขยายการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีของคณะทางสังคมศาสตร์ที่ท่าพระจันทร์ไปดำเนินการที่ศูนย์รังสิต และมีมติให้คณะทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ คณะนิติศาสตร์ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี รัฐศาสตร์ เศรษฐ-ศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ศิลปศาสตร์ วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน และสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ขยายการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีจากท่าพระจันทร์ไปศูนย์รังสิตพร้อมกัน โดยกำหนดให้นักศึกษาที่เข้าศึกษาตั้งแต่รุ่นปีการศึกษา 2549 เรียนที่ศูนย์รังสิตทั้ง 4 ชั้นปี ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองกิจการนักศึกษา และสำนักงานบริหารการวิจัยได้ย้ายจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ มาปฏิบัติงานประจำที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ทำให้มีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่ศูนย์รังสิต ทั้งหมด 9 หน่วยงาน คือ กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองกิจการนักศึกษา และสำนักงานบริหารการวิจัย ทำให้บุคลากรส่วนมาก ซึ่งมีทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (งบพิเศษ) ของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่ย้ายการปฏิบัติงานจากท่าพระจันทร์มาที่ศูนย์รังสิต บางส่วนได้ลาออกไป เนื่องจากความไม่สะดวกที่จะมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต และบางส่วนที่เป็นข้าราชการได้มีการโอนย้ายงานไปปฏิบัติที่อื่น ๆ ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการนำเสนองานให้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาอนุมัติเรื่องต่าง ๆ ตามระดับการบังคับบัญชานั้น เพราะจะต้องส่งเรื่องให้ผู้บริหารส่วนมากยังคงปฏิบัติราชการประจำอยู่ที่ศูนย์ท่าพระจันทร์ นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนรูปแบบการเข้าทำงานและเลิกงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยใช้ระบบคีย์การ์ด มาระบุการเข้าและเลิกงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรที่ต้องมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตต้องปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันมีผลกระทบต่อบุคลากรที่มีถิ่นที่อยู่ไกลจากที่ทำงานมาก และต้องเดินทางมากับรถสวัสดิการของมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดบริการให้สำหรับบุคลากรที่มาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต บุคลากรเหล่านี้จึงต้องมีการปรับตัวในวิถีการดำเนินชีวิตซึ่งคาดว่ามีผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานในองค์การ

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานน่าจะมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเฉพาะบุคลากรในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จำนวน 8 หน่วยงาน ที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย คือ กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต และสำนักงานบริหารการวิจัย ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้อาจได้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในการปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้อาจนำไปใช้ประโยชน์ เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์การด้วยดี

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากประชากรที่เป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เฉพาะ 8 หน่วยงาน คือ กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต และสำนักงานบริหารการวิจัย จำนวนทั้งหมด 264 คน (ณ เดือนมกราคม 2552)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1.2 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

2.1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ

2.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่

นิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ไว้ดังนี้

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เฉพาะกองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต และสำนักงานบริหารการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากร ประกอบด้วย

1. อายุ หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่ปีที่บุคลากรเกิดจนถึงปีปัจจุบันนับตามปีปฏิทิน

2. อายุงาน หมายถึง จำนวนปีของการปฏิบัติงานของบุคลากรนับตั้งแต่ปีที่เข้าทำงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จนถึงปีปัจจุบัน

3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรที่ได้รับในปัจจุบัน

4. สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการครองคู่ของบุคลากรที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ตำแหน่งงาน หมายถึง ฐานะหรือหน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

6. รายได้ หมายถึง เงินเดือนรวมถึงรายได้อื่น ๆ ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้โดยตรงและทางอ้อมของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความชัดเจนของการแบ่งงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ มีรูปแบบของการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีโครงสร้างขององค์การที่ชัดเจน

2. ด้านความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการทำงานและสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานในทางลบ

3. ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ การได้รับการยอมรับ และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

4. ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการที่หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป มีการตกลงแก้ไขเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

5. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการที่องค์การมีการปรับปรุงวิธีการทำงานและมีการจัดการเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน การปรับตัวภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการยืดหยุ่นขององค์การเกี่ยวกับเวลาในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารเพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่องานและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งถ้าบุคคลได้รับการสนองตอบตามความต้องการ ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและประสิทธิผลขององค์การ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton (1974) ได้แก่

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าจ้างเงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ใช้ความพยายามปฏิบัติของตนกับผลงานจากการปฏิบัติของตน หรือเปรียบเทียบผลงานของตนกับคนอื่นที่มีลักษณะงานระดับเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน และมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับอัตราเงินเดือนประจำปี

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่บุคลากรได้อยู่ในสถานที่ทำงานที่มีสภาพที่ดี สะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างสะดวกและง่าย มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และมีความปลอดภัยต่อสุขภาพของผู้ทำงาน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของตน ให้สามารถมีโอกาสนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาอาชีพได้อย่างเต็มที่

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสเลื่อนสถานะเพื่อความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน และเป็นหลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปราศจากการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรที่องค์การไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเองและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Organ and Bateman (1991) ได้แก่

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่คอยอาสาให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในองค์การในทันที เช่น การให้คำแนะนำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ การช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำงานแทนเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ว่างหรือมีงานล้นมือ ให้คำแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ วิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่แสดงความเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นในองค์การ เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติหรือทรัพย์สินส่วนรวม พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น รวมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำและการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น

3. ด้านความอดทนอดกลั้น หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่แสดงถึงการยอมรับในสภาวะเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค มีความไม่สะดวก และมีความกดดันต่าง ๆ อย่างเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิที่จะร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้ก็ไม่กระทำตามสิทธินั้น

4. ด้านการให้ความร่วมมือ หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่แสดงถึงความรับผิดชอบและร่วมมือดำเนินงานหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ให้ความสนใจกับนโยบายและประกาศต่าง ๆ ขององค์การ เช่น การมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมที่องค์การจัดขึ้น รักษาความลับขององค์การ อ่านจดหมายข่าวในองค์การ มีการแสดงความคิดเห็น และให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่องค์การ

5. ด้านความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่ทำงานได้ดีเกินกว่าความต้องการขั้นต่ำขององค์การซึ่งแสดงถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ ขยันทำงาน การตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ดูแลทรัพย์สินขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว การป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียต่อองค์การ การแสดงความรับผิดชอบต่อการงานด้วยความซื่อตรงและรอบคอบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา สรุปเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จากการตรวจเอกสาร มีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

Litwin and Stringer (1968 cited in Stringer, 2002: 187) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงธรรมชาติขององค์การหรือคุณภาพของสภาพแวดล้อมขององค์การ บรรยากาศองค์การสามารถรับรู้หรือมีประสบการณ์ได้โดยสมาชิกขององค์การ และพวกเขาสามารถรายงานถึงบรรยากาศองค์การได้โดยใช้แบบสอบถามที่เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Tagiuri (1968 cited in Stringer, 2002: 8) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การหนึ่ง ซึ่งสมาชิกขององค์การรับรู้ได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์จริงของสมาชิกองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา สามารถอธิบายได้ด้วยคุณลักษณะเฉพาะหรือคุณลักษณะขององค์การ

Stringer (2002: 9) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ เป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

Mullins (2002: 809) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการบ่งชี้ถึงความรู้สึกและความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ โดยบรรยากาศจะขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การ

Griffin and Moorhead (2007: 486) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันที่มีอยู่ในองค์การ และเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มการทำงาน พนักงานและการปฏิบัติงาน การจัดการต่าง ๆ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 278–279) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรของบรรยากาศองค์การนี้ จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแท้แต่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นอย่างไร แตกต่างกันอย่างไรด้วยองค์ประกอบที่ได้รับการพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ ได้แก่ 1) ลักษณะโครงสร้างองค์การ 2) กระบวนการที่ใช้ในองค์การ 3) การปฏิบัติงานในองค์การ 4) ความพอใจในงาน

สมยศ นาวีการ (2540: 192) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2548: 288) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่มองเห็นของแต่ละคนที่เข้าใจถึงสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่เป็นอยู่กับสภาพแวดล้อมนั้น หมายถึงเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและเงื่อนไขภายในองค์การที่มีผลกระทบเข้ามาถึงในองค์การ หรือทำนองกลับกันบุคคลและเงื่อนไขภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์การ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้โดยตรงและทางอ้อมของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อองค์การและพฤติกรรมของคนในองค์การหลายด้าน ดังได้มีนักวิชาการได้ศึกษาและให้ความเห็นไว้ดังนี้

Downey *et al.* (1975 อ้างใน สมยศ นาวีการ, 2536: 298) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในองค์การด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1. บรรยากาศบางแบบทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ

2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การของพวกเขาหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานของพวกเขาเองภายในองค์การ

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลภายในองค์การ

Ferris *et al*. (1998 อ้างใน Rogg *et al*., 2001: 433) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์การ

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 188–189) เสนอว่า บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การ แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การ และการรับรู้ที่เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

Brown and Moberg (1980: 420–421) เสนอว่าบรรยากาศองค์การโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การที่เน้นการใช้อำนาจ (Power–Oriented Climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่มีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัด ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ความสัมพันธ์ของคนในองค์การจะเป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องพึ่งพาและเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

2. บรรยากาศองค์การที่เน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท (Role–Oriented Climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่เน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด บรรยากาศองค์การแบบนี้จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งให้อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และระเบียบ ซึ่งจะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์การใดมีบรรยากาศองค์การแบบนี้ย่อมยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นได้

3. บรรยากาศองค์การที่เน้นการทำงาน (Task–Oriented Climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจหรือประเมินการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อมีการใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากคนที่อยู่ในลักษณะบรรยากาศองค์การแบบนี้ไม่มีความรู้สึกนึกคิดหรือทักษะที่องค์การต้องการ องค์การก็จะหาคนมาแทนที่ทันที

4. บรรยากาศองค์การที่เน้นความสำคัญของคน (People–Oriented Climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่องค์การเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ พนักงานถูกมอบหมายให้ทำงานบนพื้นฐานของสิทธิส่วนบุคคลหรือความจำเป็นในการเรียนรู้และการพัฒนา

คุณลักษณะของบรรยากาศองค์การ

Altmann (2000: 62–63) ได้เสนอแนวคิดคุณลักษณะของบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่มีต่อองค์การ

2. คุณลักษณะของบทบาท (Role Characteristics) ที่บุคคลได้รับในองค์การ มีบทบาทที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ต้องไม่มีความสับสนในบทบาทหน้าที่ ต้องไม่มีบทบาทที่มากจนเกินไป

3. คุณลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) ต้องมีคุณภาพ มีลักษณะเฉพาะผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ นโยบายและแนวทางปฏิบัติขององค์การมีความยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในองค์การ

4. คุณลักษณะของผู้นำ (Leader Characteristics) ผู้นำมีคุณลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือลูกน้องในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ดีให้กับลูกน้องในการปฏิบัติงาน ระดับความน่าเชื่อถือของหัวหน้างาน

5. คุณลักษณะของกลุ่มงาน (Work Group Characteristics) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มงาน การให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตน ความยินดีในการต้อนรับเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาใหม่ในทีม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ

DuBrin (1973 อ้างใน สมยศ นาวีการ, 2536: 299–300) เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ มีดังนี้

1. ภาวะทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี โครงการที่มีความเสี่ยงภัยมากขึ้นอาจจะยอมรับได้ และความรู้สึกทางด้านความมั่นคงโดยทั่วไปจะเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ เมื่อภาวะเศรษฐกิจเลวลง งบประมาณจะถูกจำกัด และความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าวนี้

2. แบบของความเป็นผู้นำ ทัศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความสำคัญมาก เพราะว่าแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. นโยบายขององค์การไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นนัยก็ตาม สร้างความรู้สึกประทับใจและการรับรู้เกี่ยวกับองค์การ เช่น องค์การที่มีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งบุคคลภายในจะมีบรรยากาศของการแข่งขันมากกว่าองค์การองค์การที่มักจะใช้บุคคลภายนอกในระดับตำแหน่งระดับสูง

4. ค่านิยมของผู้บริหารขององค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การเป็นอย่างมาก บริษัทที่มีค่านิยมสูงทางด้านสวัสดิการของพนักงานมักจะให้บำนาญ การรักษาพยาบาล และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ สูงกว่าโดยเฉลี่ย บริษัทดังกล่าวนี้ทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นและความเป็นมิตรมากกว่าองค์การที่มีค่านิยมสูงทางด้านกำไร แทนที่จะเป็นความพอใจของพนักงาน

5. โครงสร้างขององค์การ องค์การที่มีการจัดแผนกงานตามหน้าที่พร้อมกับลำดับของผู้บริหาร โดยใช้ชื่อตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน อาจจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างจะไม่คล่องตัวและให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ ในทางตรงกันข้าม องค์การที่ยึดถือโครงสร้างน้อยลงจะมีบรรยากาศของความคล่องตัว การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความไม่เป็นทางการมากกว่า

6. คุณลักษณะของสมาชิก บรรยากาศองค์การได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของบุคคลภายในองค์การ คุณลักษณะ เช่น อายุโดยเฉลี่ยของสมาชิก การแต่งกาย จำนวนของผู้บริหารหญิง และแม้กระทั่งการไว้ผมยาวหรือผมสั้นของผู้จัดการชายมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์การโดยส่วนรวม และมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

สิ่งที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การนั้น มีผู้แสดงไว้ต่าง ๆ ในที่นี้ผู้วิจัยได้นำมากล่าวโดยสังเขป ดังนี้

Litwin and Stringer (1968: 45–65) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การ เครื่องมือที่ใช้ศึกษาคือ Revised of Improved Climate Questionnaire (Form B) ซึ่งกำหนดมิติของบรรยากาศองค์การไว้ 8 มิติ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. โครงสร้างและข้อจำกัด (Structure and Constraint) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการทำงานที่มากมาย การถือระเบียบจนเกินไป และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2. การเน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on Individual Responsibility) การรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของงาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

3. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ ความอบอุ่นและการสนับสนุนจะช่วยลดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกใหม่ขององค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การ

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัล และการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน การให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษเพราะจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงาน และลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงาน นอกจากนี้การให้รางวัลหรือการลงโทษยังถือได้ว่าเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับได้อีกประการหนึ่งด้วย

5. ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา

6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและคลุมเครือ มาตรฐานของการปฏิบัติงาน เน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ บุคคล ตลอดจนกลุ่ม

7. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์การและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเป็นมิตร ความอบอุ่น และการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในองค์การ

8. ความเสี่ยงและการรับรู้การเสี่ยง (Risks and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านความเสี่ยง รวมทั้งความท้าทายในงานและองค์การ โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

Brown and Moberg (1980: 418–419) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. การให้การพิจารณา ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน (Consideration, Warmth, and Support) หมายถึง ความต้องการในการให้การพิจารณาและความรู้สึกมั่นคงจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. โครงสร้างของตำแหน่ง (Position Structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย

4. การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดี

5. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressiveness Development) หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา การเสนอความคิด และวิธีการใหม่ ๆ

6. ความเสี่ยง (Risk–Taking) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการเสนอให้มีนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยปราศจากความรู้สึกโกรธเคือง การเยาะเย้ยหรือการลงโทษ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์การกำหนด

8. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การที่องค์การยินยอมให้มีความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

Kelly (1980: 486) กล่าวว่า การศึกษาบรรยากาศองค์การ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในองค์การ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์การ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ

2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในแง่ลบ

3. โครงสร้างของรางวัลตอบแทน (Reward Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รางวัลตอบแทนจากการทำงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ มีความยุติธรรมตามความสามารถ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน

4. ความอบอุ่น การให้การสนับสนุน การให้การพิจารณา (Warmth, Support, Consideration) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา

5. การยอมรับความขัดแย้งในองค์การ (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความแตกต่างกันทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ การยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Need for Innovation) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การเพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Aldag and Brief (1981: 423) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาตให้บุคลากรมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

2. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความสามารถ หรือผลผลิตอื่น ๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่องค์การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์การ โดยผ่านการสนับสนุนจากผู้นำด้วยสัมพันธภาพที่ดี

DuBrin (1984: 411) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) หมายถึง ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการกับงานด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2. โครงสร้างของตำแหน่ง (Position Structure) หมายถึง ระดับของการวางเป้าหมาย วิธีการและงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

3. การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง ระดับของการให้รางวัล ผลตอบแทนและส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์การจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิต และจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาได้ บรรยากาศองค์การลักษณะนี้จะเน้นที่การให้รางวัลสูง

4. การให้การพิจารณา ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน (Consideration, Warmth, and Support) หมายถึง ระดับของความต้องการของการให้การสนับสนุน และการให้กำลังใจจากสมาชิกหัวหน้างานในองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Progressiveness and Development) หมายถึง ระดับของเงื่อนไขในองค์การจะรวมถึงการจัดการ ส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้ และทักษะ สนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้

6. ความเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทนและการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์การ

7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เป็นทางการ องค์การจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์การที่มีการควบคุมต่ำ ให้พนักงานควบคุมตนเอง ตรวจตราพฤติกรรมกันเอง ซึ่งมิตินี้จะคล้ายกับองค์การที่มีความยืดหยุ่นปล่อยปละละเลยกับองค์การที่เข้มงวดไม่ยืดหยุ่น

Timm, Peterson and Stevens (1990: 119–120) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความไว้วางใจ (Trust) บุคลากรในทุกระดับควรพยายามพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ในทุกระดับเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision Making) พนักงานในทุกระดับขององค์การควรจะมีการติดต่อสื่อสารและปรึกษากันเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของนโยบายขององค์การที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ พนักงานทุกระดับควรจะสื่อสารและปรึกษากับฝ่ายจัดการเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน

3. การสนับสนุน (Supportiveness) บรรยากาศองค์การโดยทั่ว ๆ ไปเป็นภาวะเปิดเผยและตรงไปตรงมาแสดงถึงสัมพันธภาพในองค์การของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง (Openness in Downward Communication) สมาชิกในองค์การควรมีส่วนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สัมพันธ์กับการทำงานของเขาโดยตรง ทำให้สามารถจัดการและวางแผนการทำงานได้

5. รับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Listening in Upward Communication) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์การควรจะรับฟังข้อเสนอแนะหรือรายงานปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับข้อมูลก็ควรนำมาดำเนินการหาแนวทางแก้ไขต่อไป

6. เป้าหมายการปฏิบัติงาน (Concern for High Performance Goals) บุคลากรในทุกระดับในองค์การควรจะแสดงถึงความผูกพันเพื่อให้เกิดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง ซึ่งก็คือผลผลิตสูง คุณภาพสูง ต้นทุนต่ำ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับสมาชิกทุกคนในองค์การ

Stringer (2002: 10–11) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) เป็นการสนองตอบความรู้สึกของพนักงานว่ามีการจัดการและมีการระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างจะมีมากเมื่อพนักงานรู้สึกว่าทุกคนมีการระบุหน้าที่การงานที่เป็นอย่างดี ระดับโครงสร้างจะมีน้อยเมื่อพนักงานมีความสับสนในภาระหน้าที่และผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ

2. มาตรฐาน (Standard) เป็นการวัดถึงความรู้สึกที่เกี่ยวกับความกดดันในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและระดับของความภาคภูมิใจของพนักงานว่ามีการทำงานที่ดี การมีระดับมาตรฐานสูงหมายถึงการที่พนักงานคอยหาแนวทางที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ระดับมาตรฐานที่ต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการสนองตอบความรู้สึกของพนักงานถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกได้ถึงความรับผิดชอบในระดับสูงจะได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับต่ำจะชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงและการทดสอบวิธีการใหม่ ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกทำให้หมดกำลังใจ

4. การยอมรับ (Recognition) เป็นการบ่งชี้ว่าพนักงานรู้สึกได้ถึงการได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี การวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัล หรือการตำหนิติเตียนและการถูกลงโทษ การยอมรับใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับสูงบ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุลและความเหมาะสมระหว่างรางวัลและการตำหนิติเตียน การยอมรับในระดับต่ำหมายถึงการที่ทำงานได้ดีแต่รางวัลไม่มีความแน่นอน

5. การให้การสนับสนุน (Support) เป็นการสนองตอบความรู้สึกของพนักงานถึงความไว้เนื้อเชื่อใจและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี และเมื่อพวกเขารู้สึกแล้วเขาจะให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการทำ การสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกแยกจากผู้อื่นและโดดเดี่ยว บรรยากาศองค์การด้านนี้จะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นสำหรับรูปแบบการทำธุรกิจ E–Business ในปัจจุบัน ซึ่งทรัพยากรมีจำกัดมากและเงินรางวัลได้มาจากการทำงานของทีม

6. ความผูกพัน (Commitment) เป็นการสนองตอบความรู้สึกของพนักงานถึงความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และระดับความผูกพันของพนักงานต่อเป้าหมายขององค์การ การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับระดับการมีความจงรักภักดีส่วนบุคคลอย่างสูงของพนักงาน การมีความผูกพันในระดับต่ำหมายถึงการที่พนักงานรู้สึกเฉยเมยหรือไม่สนใจต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันและมีที่แตกต่างกันอยู่บ้าง แต่เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุก ๆ องค์การ ซึ่งอาจแตกต่างกันที่ความมากน้อยขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การนั้น ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ มีดังนี้

องค์ประกอบ	ผู้วิจัย					
	Litwin and Stringer	Kelly	Aldag and Brief	DuBrin	Timm, Peterson and Stevens	Stringer
-โครงสร้าง	✓	✓	✓	✓	-	✓
- การเน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล	✓	-	-	-	-	✓
- ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	✓	✓	✓	-	✓	✓

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบ	ผู้วิจัย					
	Litwin and Stringer	Kelly	Aldag and Brief	DuBrin	Timm, Peterson and Stevens	Stringer
- การให้รางวัลและการลงโทษ	✓	✓	✓	-	-	✓
การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย						
- ความขัดแย้ง/ การยอมรับความ	✓	✓	-	-	-	-
ขัดแย้งในองค์การ						
- มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน	✓	-	-	-	-	✓
และความคาดหวัง						
- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	✓	-	-	-	-	-
ของคนในองค์การและความ						
จงรักภักดีต่อกลุ่ม						
- ความเสี่ยงและการรับรู้การเสี่ยง	✓	-	-	✓	-	-
- ความเป็นอิสระ	-	✓	✓	✓	-	-
- การเปลี่ยนแปลงในองค์การ	-	✓	-	-	-	-
- ความก้าวหน้าและการพัฒนา	-	-	-	✓	-	-
- การควบคุม	-	-	-	✓	-	-
- ความไว้วางใจ	-	-	-	-	✓	-
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	-	-	-	-	✓	-
- เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง	-	-	-	-	✓	-
- รับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน	-	-	-	-	✓	-
- เป้าหมายการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	✓	-
- ความผูกพัน	-	-	-	-	-	✓

จากองค์ประกอบบรรยากาศองค์การดังกล่าวข้างต้นที่ได้รวบรวมมานั้นจะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบบรรยากาศองค์การไว้มากมายหลายองค์ประกอบ โดยที่องค์ประกอบเหล่านี้จะแตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนั้น ในการศึกษาบรรยากาศองค์การของผู้วิจัยในครั้งนี้จึงใช้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน โดยเลือกมาเฉพาะที่เห็นว่ามีความสอดคล้องกับลักษณะขององค์การที่ทำการศึกษาใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาครั้งนี้ คือสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตซึ่งเป็นองค์การในระบบราชการ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ **ด้านโครงสร้าง** (แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) Kelly (1980) Aldag and Brief (1981) DuBrin (1984) และ Stringer (2002)) **ด้านความเป็นอิสระ** (แนวคิดของ Kelly (1980) Aldag and Brief (1981) และ DuBrin (1984)) **ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน** (แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) Kelly (1980) Aldag and Brief (1981) Timm, Peterson and Stevens (1990) และ Stringer (2002)) **ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ** (แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) Kelly (1980)) และ**ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ** (Kelly (1980)) ซึ่งเห็นว่าน่าจะรวมกันเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การสำหรับสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตได้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานมากล่าว ณ ที่นี้ โดยสังเขป คือ

Walton (1973: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางของบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

Rao (1992: 209) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์การ ความสำคัญที่ให้จะเป็นเรื่องของการทำงานว่ามีวิธีการอย่างไรที่จะทำงานได้อย่างมีความสุขและพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง ผลที่ได้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและองค์การจะบรรลุเป้าหมาย

Robbins (1994: 276) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการซึ่งองค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน โดยการพัฒนากลไกต่าง ๆ ที่จะใช้ในการทำงาน มาจากการมีส่วนร่วมของพนักงานตั้งแต่การออกแบบขั้นตอนการทำงาน และตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความจำเพาะเจาะจงในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความเป็นมนุษย์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Cascio (2003: 27) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมี 2 แนวทาง แนวทางที่หนึ่งหมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเหมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของพนักงาน แนวทางที่สอง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนา ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสัมพันธ์กับระดับของความต้องการของมนุษย์

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540: 159) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในชีวิตส่วนที่เป็นการทำงานอาชีพของบุคคล โดยบุคคลยอมรับว่า งานอาชีพของตนน่าพอใจ มีคุณค่า มีทางที่จะทำให้ตนก้าวหน้ามากขึ้น และการทำงานก็ช่วยให้เกิดความสุขใจและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2540: 157) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง โดยพิจารณาถึงว่า เขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

เสนาะ ติเยาว์ (2544: 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ เพื่อจะสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะเดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย

จากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่องานและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งถ้าบุคคลได้รับการสนองตอบตามต่อความต้องการ ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและประสิทธิผลขององค์การ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547: 18–19) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of Work Life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เขาถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน ครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงานได้น้อยกว่าที่บุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นหมายถึง คนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสม ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปร่วมในการแสดงความคิดเห็นความต้องการของตน ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น

ประโยชน์ขององค์การเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547: 22) เสนอว่า การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะเกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะยังประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี โดยจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขและสบายใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน

2. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

3. พนักงานเกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน เนื่องจากประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการเป็นไปในทางที่ดี

4. เกิดความรู้สึกในด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้ประกอบการและพนักงาน การดำเนินการเหล่านั้นจะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกในด้านจิตใจเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบายเหล่านี้จะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พูดคุย พบปะกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้น เมื่อไม่มีความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันก็จะตามมาในภายหลัง

6. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการซึ่งเป็นเสมือนเงินบำเหน็จ ซึ่งจะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน โดยกองทุนเหล่านั้นจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุการทำงาน ดังนั้น สวัสดิการเหล่านั้นจะเป็นแรงดึงดูดใจให้ลูกจ้างอยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงานหรือลางานอีกด้วย

7. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงาน หรือการทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง เป็นต้น เหล่านี้จะมีผลให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

8. พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตอันถือว่าเป็นจุดประสงค์ใหญ่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่จะให้พนักงานกินดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในขณะทำงานหรือเมื่อออกจากงานแล้ว

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Rao (1992: 210) กล่าวว่า ปัจจัยหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีดังนี้

1. ความมั่นคง ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพ ความรู้สึกปลอดภัย รายได้ และความก้าวหน้า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความยุติธรรม ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมือนกันสำหรับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน หรือจ่ายค่าตอบแทนโดยยึดผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

3. ลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ การได้ใช้ทักษะและความมีคุณค่า

4. ความเป็นประชาธิปไตย คือ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้สามารถมีการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

ลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

เสนาะ ติเยาว์ (2544: 7) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ หมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามาก จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย

2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย หรือที่เรียกว่าสภาพการทำงานที่ดี หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. เมื่อทำงานไปนาน ๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น และมีความเชี่ยวชาญมากขึ้นหมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำยิ่งเก่ง และเมื่อทำนาน ๆ เข้าก็ฉลาดและเก่งกว่าเดิม

4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานและมีความเติบโตในอาชีพนั้น หมายถึง ทำงานนาน ๆ เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือสถานภาพในงานที่ทำดีขึ้น

5. งานที่ทำนั้นไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวล่วงเข้าไปในเรื่องส่วนตัว หรือกระทบกระเทือนการที่จะเลือกดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. องค์การหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนที่ทำงานนั้นด้วย ต้องถือว่าองค์การนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ที่ทำงานให้มีรายได้เพียงเพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้นกิจกรรมในสถานที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงาน และส่วนที่เป็นสังคมด้วย

7. มีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์การที่คนนั้นทำงานอยู่ เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพันในองค์การ จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์การ และภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรพรรค ภักดีศรี (2543: 70) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้

1. การเสริมสร้างให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ทำงานได้ถูกต้อง สำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด ทำงานเต็มความสามารถด้วยความตั้งใจ และขยันหมั่นเพียร มีความพอใจในการทำงาน

2. การป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ข้อขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงาน รวมทั้งการหยุดงาน มาสาย กลับเร็ว หนีงานหรือลาออก

3. การปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขเพื่อคลี่คลายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การขณะนั้น

4. เกิดความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974: 12) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับงานของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีสภาพเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตน สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาอาชีพได้อย่างเต็มที่

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

5. ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปราศจากการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์การ

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การที่พนักงานมีสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีความเสมอภาคในการทำงาน รวมถึงการให้ความเคารพต่อสิทธิของเพื่อนร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ (The Total Life Space) หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ตนทำนั้นเป็นประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

Cummings and Worley (1997: 302) ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากค่าจ้าง และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่เมื่อปฏิบัติงานแล้วมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานที่เข้าทำงานใหม่ได้มีโอกาสเรียนรู้วิธีการทำงานและพัฒนาทักษะให้สามารถทำงานที่จะได้รับมอบหมายต่อไปในอนาคตได้ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์การ สิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา คือ บุคคลทุกคนที่มีความสามารถ มีตำแหน่งเท่าเทียมกัน เป็นสมาชิกขององค์การเหมือนกัน มีสิทธิที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเช่นกัน พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกโดยที่พนักงานไม่มีความผิด

5. ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ (Social Integration) หมายถึง การที่บุคคลได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

7. ความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ใช้ไม่โจมตีคู่แข่งขันอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

Drafke and Kossen (2002: 308–310) เสนอว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (Adequate and Fair Compensation) คำว่าเหมาะสมนั้นหมายความว่า เป็นความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล และความยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันจำต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยกับพนักงาน

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาตามขีดความสามารถ (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) โดยให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถให้มีทักษะและความรู้อย่างเต็มที่ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

4. โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง (Opportunity for Continued Growth and Security) ซึ่งเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งและให้หลักประกันของความมั่นคงในการทำงานด้วย

5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม (A Felling to Belonging) กล่าวคือจะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง สิทธิในเรื่องส่วนตัว อิสระในการพูด รวมไปถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์การอย่างเสมอภาคกันด้วย เช่น ในเรื่องการอุทธรณ์หรือการร้องทุกข์

7. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) หมายถึง ลักษณะของการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทต่อครอบครัว การทำงานล่วงเวลา และงานที่ออกไปต่างจังหวัดเป็นประจำ

Cascio (2003: 27) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะต้องประกอบไปด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Equitable Compensation) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับต้องมีความยุติธรรม สามารถแข่งขันกับคนอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันได้

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (A Safe Environment) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย มีทีมงานที่ดูแลด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีทีมงานที่สนับสนุนในยามเกิดเหตุฉุกเฉิน

3. ความมั่นคงในงาน (Job Security) มีงานประจำที่มั่นคง ไม่ถูกพิจารณาเลิกจ้างกลางคัน มีงานประจำทำตลอดไป มีแผนเกษียณอายุรองรับ

4. การมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์การแพทย์ ศูนย์ทันตกรรม ศูนย์ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำด้านสุขภาพ และมีกิจกรรมสันทนาการ

5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีการพบปะแลกเปลี่ยนพูดคุยกันภายในองค์การ

6. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการร้องทุกข์อย่างเป็นกระบวนการและเป็นทางการ โดยได้รับการพิจารณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

7. การพัฒนาในสายอาชีพ (Career Development) ประกอบด้วย การฝึกอบรม การเสริมทักษะในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) การมีส่วนร่วมในทีมงาน การเข้าร่วมประชุมของพนักงาน การเป็นส่วนหนึ่งของทีมพัฒนาคุณภาพงาน

9. ความภาคภูมิใจ (Pride) ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์การ ความภาคภูมิใจต่อการเป็นสมาชิกขององค์การที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้รวบรวมมานั้นจะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้มากมายหลายองค์ประกอบ โดยที่องค์ประกอบเหล่านี้แตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน ซึ่งบุคคลใดที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานตามลักษณะองค์ประกอบเหล่านี้ แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปประเด็นสำคัญที่จะนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยยึดหลักองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) ที่กำหนดองค์ประกอบไว้ 8 ด้าน เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แต่เนื่องจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน และเพื่อให้ครอบคลุมกับการนำมาใช้กับกลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผู้วิจัยจึงเลือกมาเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อการศึกษาเพียง 5 ด้าน คือ **ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความ ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ** ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน และการให้คุณค่าแก่งานที่ตนทำอยู่ แสดงให้เห็นถึงการได้รับสิ่งที่เป็นภายนอก ในเรื่องของวัตถุ และสิ่งที่เป็นภายในเกี่ยวข้องกับเรื่องของจิตใจด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผู้วิจัยได้นำความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีผู้กล่าวไว้ มาเสนอโดยสังเขป คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Organ (1988 อ้างใน Organ and Bateman, 1991: 275) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ

Robbins (2001: 21) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำของพนักงานที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่เป็นทางการ แต่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์การ

Greenberg (2002: 147–148) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำที่พนักงานสมัครใจปฏิบัติเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ก็มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ

Spector (2003: 250) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำที่อยู่นอกเหนือข้อกำหนดของงาน และสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ

DuBrin (2005: 59) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำของพนักงานในการทำงานในองค์การได้เป็นอย่างดี โดยปราศจากการได้รับรางวัลพิเศษต่าง ๆ

จากความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรที่องค์การไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเองและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ and Konovsky (1989 cited in Spector, 2003: 250) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 ประเภท คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การช่วยเหลือพนักงานคนอื่น ๆ เมื่อมีปัญหา การปฏิบัติงานโดยไม่ต้องร้องขอ ซึ่งอาจจะช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงานที่ขาดงาน หรือการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานหรือแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) หมายถึง การกระทำที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานให้ตรงเวลา และไม่ปล่อยเวลาในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์

Organ and Bateman (1991: 275–276) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การกระทำของพนักงานที่คอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในองค์การ ในการให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงความเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นในองค์การ เคารพสิทธิส่วนบุคคล พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น รวมทั้งการกระทำและการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงถึงความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ความไม่สะดวก และความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิที่จะร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้

4. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ โดยการเข้าร่วมประชุม อ่านจดหมายข่าวในองค์การ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่องค์การ

5. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การกระทำของพนักงานที่ปฏิบัติได้ดีเกินกว่าความต้องการขั้นต่ำขององค์การในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายขององค์การ ขยันทำงาน การตรงต่อเวลา การดูแลทรัพย์สินขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เทคนิคการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Greenberg (2005: 228) ได้เสนอเทคนิคของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ดังนี้

1. พยายามช่วยเหลือผู้อื่น (Go Out of Your Way to Help Others) ถ้าท่านช่วยเหลือผู้อื่นในวันข้างหน้าท่านอาจจะได้รับความช่วยเหลือจากพวกเขา หากทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พฤติกรรมนี้ก็จะกลายเป็นการปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับขององค์การ

2. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี (Be an Example of Conscientiousness) พนักงานจะยึดพฤติกรรมที่ดีของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแบบ เช่น มาทำงานตรงเวลา และไม่โทรศัพท์ส่วนตัวเวลางาน ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ถึงแม้ว่าไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อย่างน้อยที่สุดผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะให้ความเชื่อถือและไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดี

3. การทำให้บรรลุผลสัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับจิตวิทยา (Fulfill Psychological Contracts) การศึกษาวิจัยเคยค้นพบลูกจ้างที่นั้นมีแนวโน้มที่ดีกว่า การมีจิตสำนึกการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีขอบเขตที่มากกว่า พวกเขาเชื่อนายจ้างของเขาทั้งหลายได้ทำให้บรรลุผลสัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับจิตวิทยาของเขาทั้งหลาย ในที่สุดลูกจ้างผู้ซึ่งรู้สึกว่าปล่อยให้ลดลงโดยบริษัทเป็นทางการจะได้สิ่งเร้าใจเล็กน้อยที่จะไปไมล์พิเศษสำหรับมัน การทำเท่าที่เป็นไปได้ผ่านไปได้ แต่ไม่มากกว่า

4. อาสาทำงานด้วยความสนุกสนาน (Make Voluntary Functions Fun) เป็นเรื่องปกติที่พนักงานจะรู้สึกไม่อยากที่จะเข้าร่วมประชุม หรือร่วมกิจกรรม หรือปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ถ้าทำไปแล้วไม่มีความสุขหรือสนุกสนานกับสิ่งที่ทำ พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็ต่อเมื่อเขาเห็นว่าองค์การแสดงให้เห็นว่าสิ่งที่เขาทำนั้นคุ้มค่า คุ้มเวลา และสนองตอบสิ่งที่เขาพึงปรารถนาได้

5. พฤติกรรมที่แสดงถึงการคำนึงถึงผู้อื่นและมีความอดทนอดกลั้น (Demonstrate Courtesy and Good Sportsmanship) เมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังให้อดทนและยิ้มสู้ ไม่แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวออกมา เพราะจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อทั้งตัวท่าน ต่อสมาชิกคนอื่น ๆ และองค์การด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

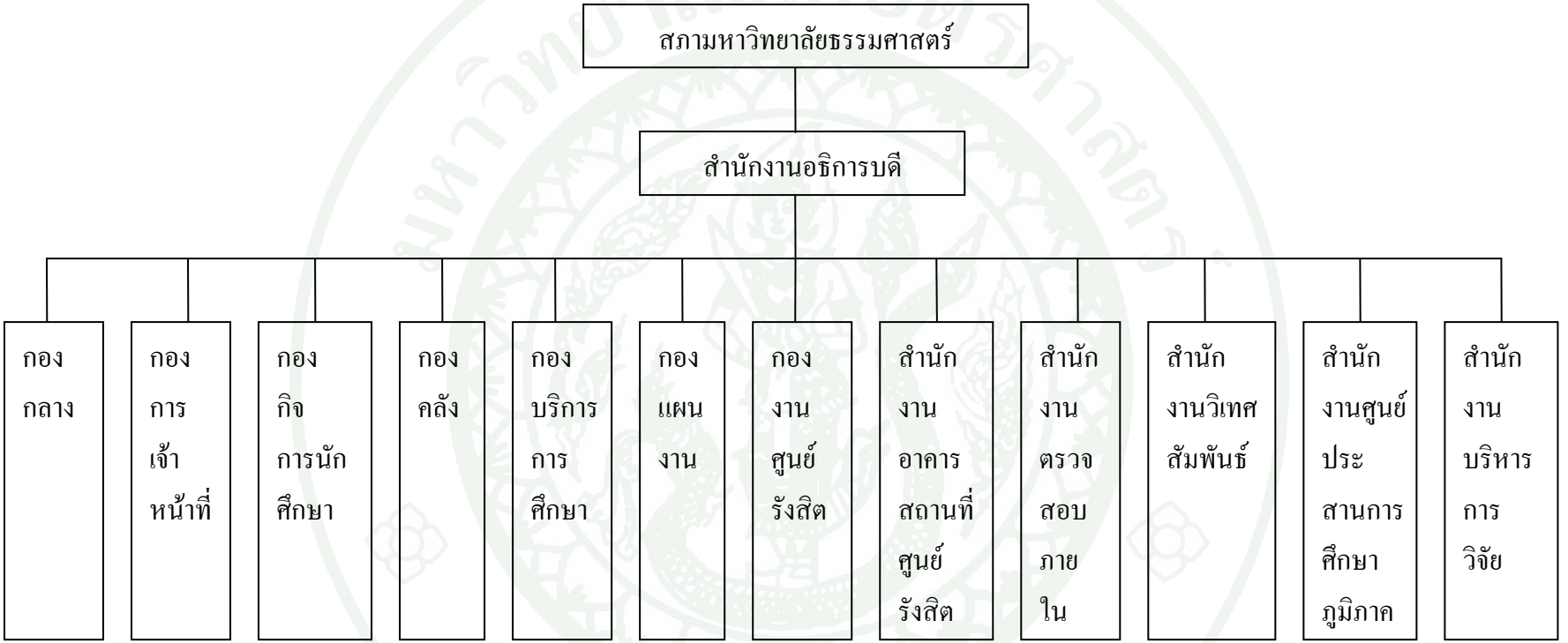
สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Organ and Bateman (1991) คือ **ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่** ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เนื่องจากแนวคิดของ Organ and Bateman ได้ระบุองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้อย่างละเอียด สามารถอธิบายพฤติกรรมแต่ละด้านได้อย่างชัดเจนครอบคลุม ทำให้เข้าใจง่าย และเป็นแนวคิดที่ได้มีผู้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวนมาก รวมทั้งเหมาะสมกับพฤติกรรมของกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 12 หน่วยงาน คือ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานนิติการ สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต และสำนักงานบริหารการวิจัย (งานประชุม กองกลาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548 และ 2551)

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จำนวน 8 หน่วยงาน คือ กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต และสำนักงานบริหารการวิจัย ดังจะเห็นได้จากผังโครงสร้างการแบ่งส่วนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ที่มา: งานประชุม กองกลาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2551)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต (งานประชุม กองกลาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548ข และ 2551) มีดังนี้

1. กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลเกี่ยวกับเงินเดือน/ค่าจ้าง อัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุ/แต่งตั้ง การลา ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น การจัดทำทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ และปฏิบัติงานอื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย

กองการเจ้าหน้าที่ แบ่งส่วนงานเป็น 5 งาน ดังนี้

(1) งานบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการวิเคราะห์/จัดทำ/รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและดำเนินงานด้านบุคคลเกี่ยวกับการสรรหา/คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ การบรรจุ/แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง การลาศึกษา และการขอตำแหน่งทางวิชาการ/ชำนาญการ

(2) งานทะเบียนประวัติ มีหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดทำประวัติของบุคลากรของมหาวิทยาลัย การจัดทำบัตรประจำตัวและหนังสือรับรอง การควบคุมเวลาการปฏิบัติราชการ ดำเนินการในเรื่องการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา ดำเนินในเรื่องการขอรับบำเหน็จ/บำนาญ และดูแลเกี่ยวกับกองทุน และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย

(3) งานสวัสดิการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านเคหะสงเคราะห์ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการสงเคราะห์บุคลากรด้านต่าง ๆ ดำเนินการเรื่องการประกันสังคมให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ดูแลโครงการสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมทั้งประสานเกี่ยวกับการจัดเลี้ยงในงานพิธีของมหาวิทยาลัย

(4) งานพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพงานและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระเบียบและแนวปฏิบัติราชการ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ได้ ทั้งนี้ ในการจัดฝึกอบรมแต่ละโครงการจะทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อนำมาจัดวัตถุประสงค์และปรับปรุงเนื้อหาทางโครงการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

(5) งานอัตรากำลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้านอัตรากำลัง ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานเพื่อเสนอแนะการกำหนดกรอบและการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท

2. กองกิจการนักศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานกิจการนักศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา ทุนการศึกษา งานกิจกรรมนักศึกษา การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัย งานวินัยและพัฒนานักศึกษา การแนะแนวการศึกษา การดูแลพัฒนานักศึกษาหอพักและปฏิบัติงานอื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย กองกิจการนักศึกษา แบ่งส่วนงานเป็น 5 งาน ดังนี้

(1) งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของนักศึกษา งานด้านทุนการศึกษาของนักศึกษา งานด้านโครงการนักศึกษาเรียนดีจากชนบท และโครงการนักศึกษาผู้พิการ การรณรงค์จัดหาและการจัดสรรทุนการศึกษา และการอบรมพัฒนานักศึกษาที่ได้รับทุน

(2) งานกิจกรรมนักศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลให้คำปรึกษาการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา ทั้งในด้านบำเพ็ญประโยชน์ ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา การจัดปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ดูแลงบประมาณในการจัดกิจกรรมของนักศึกษา ประสานโครงการรับนักศึกษาผู้มีความสามารถดีเด่นทางกีฬา และจัดการอบรมสัมมนาเพื่อการพัฒนานักศึกษา

(3) งานอนามัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การให้บริการสุขภาพ การบริการให้การปรึกษาปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมทั้งการบริการเรื่องการประกันอุบัติเหตุกับนักศึกษา

(4) งานวินัยและพัฒนานักศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการสอบสวนนักศึกษาผู้กระทำผิดวินัยนักศึกษา ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาทางด้านระเบียบวินัยนักศึกษา ดูแลและปกครองนักศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยนักศึกษา ตักเตือนและป้องปรามการกระทำของนักศึกษาที่ขัดต่อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระเบียบวินัย จัดโครงการรณรงค์เพื่อส่งเสริมระเบียบวินัยนักศึกษา/จริยธรรม/ศีลธรรมอันดีให้แก่นักศึกษา รวมทั้งการจัดทำข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของนักศึกษา

(5) งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการจัดหางานแก่นักศึกษา การจัดงานนัดพบแรงงาน เป็นแหล่งข้อมูลตลาดแรงงานให้แก่บัณฑิต/นักศึกษา การจัดฝึกอบรมหรือบรรยายพิเศษเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ การจัดนิทรรศการ จัดบรรยายแนะแนวการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แก่นักศึกษามัธยมปลาย และการจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนประวัตินักศึกษา บริษัทและตำแหน่งงาน

3. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบบริหารงานรับเงิน การจ่ายเงินทุกประเภทของมหาวิทยาลัย การจัดทำบัญชี และรายงานทางการเงิน การวิเคราะห์และบริหารการใช้จ่ายเงินทั้งงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัยและกองทุนของมหาวิทยาลัย การจัดหาและควบคุมพัสดุ การจัดหารายได้จากที่ราชพัสดุ การขออนุมัติจัดทำโครงการบริการสังคมของหน่วยงานต่าง ๆ การวิเคราะห์ตรวจสอบใบสำคัญจ่าย การวางฎีกาเบิกจ่ายจากคลัง การให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย กองคลังแบ่งส่วนงานเป็น 6 งาน ดังนี้

(1) งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดขอบการรับเงินรายได้ เงินรับบริจาคและการจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายและการจ่ายเงินทุกประเภทของมหาวิทยาลัย การเบิกจ่ายเงินเดือนและเงินสวัสดิการทุกประเภท ควบคุมดูแลบริหารการลงทุนเพื่อหาผลประโยชน์จากเงินทุนของมหาวิทยาลัย บริหารกระแสเงินสดรับเข้าและจ่ายออก (Case Flow) ของมหาวิทยาลัย

(2) งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการวิเคราะห์ จัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินรวมทั้งการประมวลผลข้อมูลในการวางแผนตัดสินใจในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

(3) งานงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ วิเคราะห์และควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งประมวลผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเป็นข้อมูลต่อการตัดสินใจและการวางแผนการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(4) งานพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดซื้อ/จัดจ้าง ซ่อมบำรุง บำรุงรักษา ควบคุม ดูแลสัญญาการจัดซื้อ/จัดจ้าง และทะเบียนทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดหาพัสดุ การบำรุงรักษา และการจำหน่ายให้เหมาะสมและได้รับประโยชน์สูงสุด ตลอดจนให้คำแนะนำแก่หน่วยงาน

(5) งานรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหารายได้จากที่ราชพัสดุ การนำเสนอเรื่องที่ขออนุมัติจัดทำโครงการบริการสังคมของหน่วยงานต่าง ๆ การตรวจสอบติดตามการนำส่งเงินจากการใช้ที่ราชพัสดุและการนำส่งเงินค่าบำรุงจากโครงการบริการสังคม บริหารการใช้จ่าย บันทึกบัญชีและจัดทำรายงานเงินกองทุนของมหาวิทยาลัย ประสานงานและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำกิจกรรมพิเศษหรือโครงการเฉพาะกิจเพื่อจัดหาทุนของมหาวิทยาลัย

(6) งานตรวจก่อนจ่าย มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการวิเคราะห์ ตรวจสอบใบสำคัญจ่ายและดำเนินการเบิกจ่ายเงินทุกประเภทให้ถูกต้อง ตามระเบียบและเหมาะสม รวมทั้งการวางฎีกาเบิกจ่ายเงินจากคลัง ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงาน

4. กองบริการการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานรองรับนโยบายทางวิชาการในด้านการผลิตบัณฑิตทุกระดับ ด้านการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของคณาจารย์ ด้านการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย รวมตลอดถึงปฏิบัติงานทางวิชาการอื่น ๆ ตามที่อธิการบดีมอบหมาย กองบริการการศึกษา แบ่งส่วนงานเป็น 4 งาน ดังนี้

(1) งานพัฒนาหลักสูตรและบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการเสนอนโยบาย การวิเคราะห์กลั่นกรอง การบริหารและประสานงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิต ด้านการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยทุกระดับการศึกษา ทั้งในเรื่องของหลักสูตร ระบบการศึกษา การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน วิธีการคัดเลือกนักศึกษา ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะอนุกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้านหลักสูตรและการจัดการศึกษา ตลอดจนการควบคุมกำกับดูแลการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร ข้อบังคับทางการศึกษาและมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(2) งานประกันคุณภาพการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การนำเสนอนโยบายแผนงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนากลไกและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย การประสานงานเพื่อรับให้มีการตรวจเยี่ยมเพื่อประเมิน งานประกันคุณภาพภายในมหาวิทยาลัย การประสานงานเพื่อรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย การดำเนินงานด้านระบบฐานข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษา การจัดทำรายงานการประเมินตนเองระดับมหาวิทยาลัย รวมตลอดถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวคิดและการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาแก่ประชาคมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

(3) งานสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการจัดการเรียน การจัดสัมมนาวิชาการหรือกิจกรรมเสริมด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนและการวัดผล การดำเนินงานเชิดชูเกียรติอาจารย์ในการคัดเลือกกีรตยาจารย์และครูดีเด่น การจัดสรรทุนสนับสนุนนักศึกษาผู้ขาดแคลนในระดับบัณฑิตศึกษา ในส่วนของการจัดการเรียนการสอนวิชาหมวดการศึกษาทั่วไป หน่วยงานนี้จะทำหน้าที่ประสานงานการจัดการเรียนการสอน การวัดผล การจัดทำข้อมูลสถิติ และดำเนินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(4) งานส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านส่งเสริมสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์โดยการปฏิบัติงานธุรการ สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ต้นไปจนเสร็จสิ้นกระบวนการในชั้นสภามหาวิทยาลัย รวมไปถึงการตรวจสอบเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประสานงานกับคณาจารย์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน และกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในเรื่องดังกล่าว นอกไปจากนี้แล้ว ให้มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของคณาจารย์ โดยรับผิดชอบงานด้านการจัดสรรทุนศึกษาต่อทั้งต่างประเทศและในประเทศของคณาจารย์ รวมตลอดถึงการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกผู้ให้ทุน

5. กองแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดทำแผนทุกประเภทของมหาวิทยาลัย ริเริ่มโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย ติดตามและประสานงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนทั้งแผนงาน แผนงบประมาณ แผนกำลังคน ทบทวนและปรับแผน ประเมินผลงานตามแผน การจัดทำงบประมาณ ประสานการจัดตั้ง การรวมและการยุบเลิกหน่วยงาน รวบรวมข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ประกอบการวางแผน การจัดการและการจัดสรรทรัพยากร การวางผัง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แม่บทและผังเฉพาะทางกายภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย กองแผนงาน แบ่งส่วนงานเป็น 4 งาน ดังนี้

(1) งานวิเคราะห์และจัดทำงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการจัดทำประมาณการรายได้ของมหาวิทยาลัยที่ต้องนำส่งรัฐบาล และประมาณการรายได้ของมหาวิทยาลัย จัดทำงบประมาณรายจ่าย ทั้งที่เป็นงบประมาณรายจ่ายที่เสนอขอการสนับสนุนจากรัฐบาล ได้แก่ งบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเสนอข้อมูลเพื่อการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานและโครงการต่าง ๆ จัดทำค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษาหรือต่อผลผลิต การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการใช้จ่ายงบประมาณของมหาวิทยาลัย

(2) งานยุทธศาสตร์และติดตาม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย การจัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงานและติดตามผล การจัดทำระบบฐานข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารและการวิจัยและพัฒนาระบบงานของมหาวิทยาลัย

(3) งานผังแม่บท มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางผังแม่บทการใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกวิทยาเขต การจัดทำคำขอตั้งงบประมาณหมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง งานกำกับและควบคุมการพัฒนามหาวิทยาลัยด้านกายภาพ และการติดตามและประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

(4) งานพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำและเก็บข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ เพื่อประมวลผลและนำเสนอตามความต้องการของผู้ใช้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งเพื่อใช้ในการบริหาร ประสานงาน เพื่อให้มีการวิเคราะห์ระบบและพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยที่ครอบคลุมความต้องการของผู้ใช้ และเป็นมาตรฐานเดียวกันในเรื่องคำนิยาม แหล่งข้อมูลและระยะเวลาที่จัดเก็บ ตลอดจนหน้าที่ในการบริหารสำนักงานของกองแผนงาน

6. กองงานศูนย์รังสิต มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการและรองรับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ณ ศูนย์รังสิต เป็นหน่วยงานกลางที่ให้บริการด้านเอกสาร การจัดส่งเอกสารและไปรษณียภัณฑ์ การบริการข้อมูลข่าวสารราชการของมหาวิทยาลัย การจัดส่งหนังสือเวียนต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารและการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัย การให้บริการด้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยานพาหนะและการขนส่งมวลชนภายในศูนย์รังสิต การสนับสนุนการดำเนินงานของสภาอาจารย์และสภาข้าราชการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย กองงานศูนย์รังสิต แบ่งส่วนงานเป็น 4 งาน ดังนี้

(1) งานบริหารสำนักงานและสวัสดิการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานเอกสารของมหาวิทยาลัย จัดทำคำสั่ง ประกาศ รับส่งเอกสาร งานทะเบียนเอกสาร การจัดเก็บเอกสาร ดำเนินการเวียนหนังสือไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ดูแลงานข้อมูลข่าวสารของมหาวิทยาลัย รับฝากส่งไปรษณีย์ จัดทำทะเบียนการฝากส่งและรับไปรษณียภัณฑ์ลงทะเบียน คัดแยกจดหมาย ดูแลเกี่ยวกับการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณของกอง ดูแลและสนับสนุนโรงเรียนสวัสดิการในเครือข่ายของมหาวิทยาลัย รวมทั้งดูแลเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในส่วนที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ

(2) งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของมหาวิทยาลัยให้สาธารณชนทราบทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัย ตลอดจนผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ทุกชนิด และบันทึกภาพกิจกรรมสำคัญและพิธีต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

(3) งานยานพาหนะและขนส่งมวลชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการยานพาหนะ การซ่อมบำรุงยานพาหนะ และการบริการขนส่งมวลชนภายในศูนย์รังสิต

(4) งานสภาอาจารย์และสภาข้าราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการสนับสนุน อำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานของสภาอาจารย์และสภาข้าราชการ ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภาอาจารย์และกรรมการสภาข้าราชการ ดูแลและรักษาสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ของอาจารย์และข้าราชการ และการจัดอบรมสัมมนาต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย

7. สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่และระบบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ณ ศูนย์รังสิต ได้แก่ การก่อสร้างอาคารสถานที่และระบบต่าง ๆ การออกแบบและควบคุมงาน การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การซ่อมบำรุงระบบสาธารณูปโภค การใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่และจากพลังงานต่าง ๆ ให้คุ้มค่า การรักษาสภาพแวดล้อมและการจัดด้านภูมิทัศน์ การดำเนินการก่อสร้างตามผังแม่บทด้านกายภาพและผังเฉพาะให้สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ควบคุม ดูแลและบริหารจัดการที่ดินและที่ราชพัสดุ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่อยู่ในความครอบครองของมหาวิทยาลัย เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านกายภาพของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย สำนักงานอาคารสถานที่ แบ่งส่วนงานเป็น 3 งาน ดังนี้

(1) งานบริหารอาคารสถานที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ และการดำเนินการเกี่ยวกับจ้างเหมาเอกชนดำเนินการด้านอาคารสถานที่ต่าง ๆ ของศูนย์รังสิต ทั้งในส่วนของอาคารส่วนกลาง กลุ่มอาคารบรรยายรวม กลุ่มอาคารสุขศาสตร์ กลุ่มอาคารวิศวกรรมศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ กลุ่มอาคารสังคมศาสตร์ อาคารบริการวิชาการ และอาคารยิมเนเซียม 2 รวมทั้งด้านการออกแบบ การก่อสร้าง การควบคุมงาน การปรับปรุง และการซ่อมแซมอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และการวางแผนด้านการอนุรักษ์พลังงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต รวมทั้งการควบคุมดูแลโสตทัศนูปกรณ์ในห้องบรรยาย/ห้องเรียนต่าง ๆ

(2) งานซ่อมบำรุงและบริการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการรักษาความสะอาดในสถานที่ที่เป็นส่วนกลางไม่ได้อยู่ในอาคาร การพัฒนาภูมิทัศน์ การรื้อถอนขนย้ายวัสดุสิ่งของและการตกแต่งสถานที่งานพิธีต่าง ๆ การบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ได้แก่ ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบอิเล็กทรอนิกส์และการสื่อสาร รวมทั้งการประสานงานกรณีการจ้างเหมาเอกชนดำเนินการในงานที่เกี่ยวข้อง

(3) งานรักษาความปลอดภัยและจราจร มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานรักษาความปลอดภัยและการจัดระบบการจราจร ตรวจตารักษาความปลอดภัย และความสงบเรียบร้อยในมหาวิทยาลัย ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในศูนย์รังสิต รวมทั้งประสานงานกับตำรวจท้องที่ในการเกิดเหตุร้ายและระงับเหตุที่เกิดจากบุคคลภายนอก

8. สำนักงานบริหารการวิจัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานรองรับนโยบายทางด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัย สนับสนุนการพิจารณาจัดสรรทุนวิจัย ติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย การเบิกจ่ายเงินทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามโครงการวิจัย รวมตลอดถึงการประสานงานด้านการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตามที่อธิการบดีมอบหมาย สำนักงานบริหารการวิจัย แบ่งส่วนงานเป็น 2 งาน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(1) งานวางแผนและบริหารงานวิจัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และทิศทางการวิจัยระดับมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดทำแผนบริหารงานวิจัยและงบประมาณประจำปีและจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลการวิจัย ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวมถึงคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิประเมินการวิจัย จัดสรรทุนวิจัย ติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการวิจัย ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

(2) งานส่งเสริมและเผยแพร่งานวิจัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินงานต่าง ๆ สนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา อันได้แก่ ทุนสนับสนุนการจัดทำวิทยานิพนธ์สำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทุนระยะสั้นสำหรับคณาจารย์เพื่อการฝึกอบรมและดูงาน การเสนอบทความทางวิชาการในต่างประเทศ การร่วมประชุมทางวิชาการ การสร้างตำราเอกสารและสื่อการสอน การตีพิมพ์บทความในวารสารวิชาการ การแปลบทความทางวิชาการ การจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย การสนับสนุนการจัดทำวารสารทางวิชาการของมหาวิทยาลัย การดำเนินการเกี่ยวกับการให้รางวัลเชิดชูเกียรติผลงานวิจัยและนักวิจัยดีเด่น จัดให้มีการฝึกอบรมด้านการวิจัยแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมตลอดถึงการรวบรวมข้อมูลการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา จัดทำหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้ว ยังมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณากำหนดแนวทางการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ในครั้งนี้ จึงขอนำมาสรุปเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพอสังเขป ดังนี้

Egan (1993 อ้างใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนกับองค์การอย่างยุติธรรมและได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ชำนาญการ ผู้จัดการในกิจการอุตสาหกรรม จำนวน 362 พบว่า การรับรู้ว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การอย่างยุติธรรม และได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Turnipseed (1996) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: การศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไป พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Bolon (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลและบุคลากรในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ในเขตตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลและบุคลากรในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ในเขตตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 202 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจในงานรายด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน การจ่ายค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Farh, Earley and Lin (1997) ศึกษาการวิเคราะห์วัฒนธรรมกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในสังคมจีน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จำนวน 8 บริษัท ในสาธารณรัฐจีนไต้หวัน จำนวน 227 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มคนที่ล้ำสมัย (Modernization) มากกว่ากลุ่มคนอนุรักษ์นิยม (Traditional)

Schappe (1998) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประกันภัยในเขตแอตแลนติกกลาง จำนวน 150 คน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

Williams, Pitre and Zainuba (2002) ศึกษาความยุติธรรมและความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในหลายอุตสาหกรรม องค์การและตำแหน่ง จำนวน 114 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Chien (2004) ศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การ บุคลิกภาพของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในไต้หวัน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในไต้หวัน จำนวน 300 คน พบว่า บรรยากาศขององค์การ ทรัพยากรขององค์การ บุคลิกภาพของพนักงานและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน

Erturk (2007) ศึกษาการเพิ่มขึ้นของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของนักวิชาการชาวตุรกี: ความเชื่อมั่นในบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่อยู่ระหว่างความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการชาวตุรกีในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 1,018 คน พบว่า ความเชื่อมั่นในบทบาทของผู้บังคับบัญชาอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ประไพพร สิงหเดช (2539) ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ กลุ่มประชากรในการศึกษาประกอบด้วยกลุ่มข้าราชการ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก เป็นกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ และผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติระดับ 3–5 จำนวน 206 คน กลุ่มที่สอง เป็นผู้ประเมินประกอบด้วยหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานคุมประพฤติที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน พบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤติมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมปานกลาง มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับลำดับการเกิด ภูมิลำเนา และเพศ พบว่า ผู้ที่มีภูมิลำเนาในชนบทมีระดับความเกรงใจ สุภาพอ่อนน้อม และความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบสูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาในเมืองใหญ่ และข้าราชการเพศหญิง มีระดับความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สูงกว่าข้าราชการเพศชาย นอกจากนี้ในประเด็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ภัทรนฤน พันธ์สีดา (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยพนักงาน 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 187 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานกลุ่มแรก จำนวน 59 คน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกรูปแบบอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุงานและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีเพศและสายงานแตกต่างกันไม่ทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

วรมน เดชเมธาวีพงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .303$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 19 ($R^2 = .190$)

สุพรรณา ประทุมวัน (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในโรงงานผลิตสายพานยาง จำนวน 206 คน และหัวหน้างานระดับต้น จำนวน 17 คน พบว่า พนักงานโรงงานผลิตสายพานยางมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับดี และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) ศึกษาอัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ปฏิบัติงานในชั้นประหยัด จำนวน 297 คน พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน จำนวน 276 คน พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับค่อนข้างดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมในระดับค่อนข้างดี ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

วรท วิลาวรรณ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย จำนวน 288 คน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับพนักงาน สถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุงาน ลักษณะงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาย ค มหาวิทยาลัยรามคำแหง ระดับ 1 หรือเทียบเท่าระดับ 1 ถึง ระดับ 6 หรือเทียบเท่าระดับ 6 จำนวน 290 คน พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานและตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีค่านิยมในการทำงานในระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้เพียงบางส่วน ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 42.5 คือ ตัวแปรด้านค่านิยมในการทำงานซึ่งสามารถทำนายได้ดีที่สุด

วิภาดา หลวงนา (2546) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความขัดแย้งในองค์การ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ด้านโครงสร้างองค์การเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่อยู่ในระดับดี บรรยากาศองค์การทุกด้านและความผูกพันต่อองค์การทุกด้านไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการมาทำงานสาย แต่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ มี 3 ด้านของบรรยากาศองค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน ความขัดแย้งในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ 2 ด้าน ได้แก่ การยอมรับองค์การและการใช้ความสามารถเพื่อองค์การสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้มาจากความผูกพันต่อองค์การเพียงด้านเดียว คือ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และมาจากบรรยากาศองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านการได้รับการสนับสนุน

สุชาดา สีสุวรรณ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแองโกล–ไทย จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทแองโกล–ไทย จำกัด จำนวน 133

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมสามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.3

อรอนงค์ วิเศษนคร (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต จำนวน 240 คน พบว่า พนักงานปฏิบัติการมีค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระดับสูง และคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง อายุ และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 26.80

อัญพร พูลทรัพย์ (2546) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษากองรายได้ การประปานครหลวง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในกองรายได้ การประปานครหลวง จำนวน 244 คน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31–51 ปี จะมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และกลุ่มพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือต่ำสุด และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความสำนึกในหน้าที่และโดยรวมแตกต่างกัน คือ พนักงานที่เป็นโสดจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงในด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความสำนึกในหน้าที่และโดยรวม ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีคะแนนพฤติกรรมใกล้เคียงกับผู้ที่สมรส ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุงาน และวุฒิการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องาน และภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรับเหมาเดินระบบไฟฟ้าแรงต่ำ แรงสูง และเครื่องจักร ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 132 คน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ตัวแปรอายุ เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นพบว่าการสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเพศของพนักงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 47.4

นงลักษณ์ นิ่มปี (2547) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้งหมด 11 หน่วยงาน จำนวน 170 คน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพ-มหานคร จำนวน 340 คน พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือต่อบุคคล ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านบูรณาการทางสังคม โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 16.1 และตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านบูรณาการทางสังคม โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 15.4

วัชรินทร์ หนูสมตน (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย: กรณีศึกษาศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1–4) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 36 คน พบว่า ระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

สุจิตดา โพธิครูประเสริฐ (2547) ศึกษาบุคลิกห้าองค์ประกอบและขวัญในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทรับจัดการขนส่งระหว่างประเทศแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของกลุ่มบริษัทรับจัดการขนส่งระหว่างประเทศแห่งหนึ่ง จำนวน 185 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง

กนกวรรณ มีปลั่ง (2548) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 325 คน พบว่า พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การมากก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากตามไปด้วย ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุ หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปิยะดา ศรประทุม (2548) ศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ทั้งหมด 6 แผนก จำนวน 120 คน พบว่า พนักงานผลิตสื่อโทรทัศน์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพ ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือเพียงด้านเดียว

พิชญ์พรรณ พุทธิมา (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจากองค์การและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำนวน 260 คน พบว่า พนักงานในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง พนักงานในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

จรีวรรณ ศักดิ์เชิดสุข (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคม (สำนักงานใหญ่) กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม (สำนักงานใหญ่) จำนวน 242 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุและสถานภาพในการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน โดยที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุระหว่าง 20–30 ปี และข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าพนักงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ธยาน์ อมรสิงห์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 402 คน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ และระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอายุ อายุการทำงานและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สิรภัทร จันทสิโร (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดนราธิวาส จำนวน 191 คน พบว่า เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านสัมพันธภาพและอายุสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ได้ร้อยละ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กษมา ทองขลิบ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนราชินีบน จำนวน 155 คน พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระดับสูง ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีอายุ อายุการทำงานและการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนครูโรงเรียนราชินีบนที่มีรายได้และสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานทางสังคม ด้านความต่อเนื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 28.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในสายงานปฏิบัติการกลุ่มระบบส่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 327 คน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 94 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงานปฏิบัติการ อายุงาน และระดับเงินเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านและโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจจะสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การร่วมกันได้ร้อยละ 3.9

สมร พลศักดิ์ (2550) ศึกษาบุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงานและสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่ต่างกัน

สุภาพร ริยาพันธ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาวน์อารมณ์ และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 227 คน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พบว่า พนักงานโดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์สูงสุด และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่ำสุด

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ประชากร คือ ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 203 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันต่อองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 27.7

ศศิวิมล อุปนันไชย (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และสายงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าทั้งปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่างก็มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.1 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีเพศต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.2 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.3 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีอายุงานต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.4 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.5 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.6 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.7 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีรายได้ต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ซึ่งเป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานจริงในปีงบประมาณ 2552 เฉพาะ 8 หน่วยงาน คือ กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองงานศูนย์รังสิต สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์รังสิต และสำนักงานบริหารการวิจัย ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2552 จำนวนทั้งหมด 264 คน (งานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970: อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 303) จำนวนประชากร 264 คน จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนประมาณ 159 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ต่อจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 86) จากรายชื่อประชากรในแต่ละหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กองการเจ้าหน้าที่	34	21
กองกิจการนักศึกษา	44	26
กองคลัง	65	39
กองบริการการศึกษา	34	21
กองแผนงาน	28	17
กองงานศูนย์รังสิต	22	13
สำนักงานอาคารสถานที่ศูนย์ รังสิต	29	18
สำนักบริหารการวิจัย	8	5
รวม	**264**	**160**

ที่มา: งานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2552)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มีจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ (Completion) และตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการตรวจเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Scale) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้าง จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6

2. ด้านความเป็นอิสระ จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7, 8 และ 10 และเป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9 และ 11

3. ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12, 13, 14, 15, 16, 17 และ 18

4. ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19, 20, 21 23, 24 และ 25 และเป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22

5. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 26, 27, 28, 29, 30, 31 และ 32

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการตรวจเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 และ 8

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9, 10, 11, 12 และ 13

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14, 15, 16, 17, 18, 20 และ 21 และเป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22, 23, 24, 25, 26, 27 และ 28

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 29, 30, 31, 32, 33, 34 และ 35

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการตรวจเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดของ Organ and Bateman (1991) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยปฏิบัติเลย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4 และ 5

2. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6, 7, 8 และ 9 และเป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10 และ 11

3. ด้านความอดทนอดกลั้น จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12, 13, 14, 16, 17 และ 18 และเป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 15

4. ด้านการให้ความร่วมมือ จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19, 20, 21, 22, 23, 24 และ 25

5. ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 26, 27, 28, 29, 30, 31 และ 32

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ลักษณะของข้อคำถามในตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การนำคะแนนดังกล่าวไปใช้อธิบายบรรยากาศองค์การ ทำโดยการแบ่งระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็น 5 ระดับนั้น ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงระดับการรับรู้ในทางที่ดีหรือทางไม่ดีของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น จากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2542: 13) ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

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

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

$$= 0.8$$

แล้วนำมากำหนดช่วงคะแนน และความหมายของคะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 2 ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับไม่ดีมากที่สุด

2. ลักษณะของข้อคำถามในตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การนำคะแนนดังกล่าวไปใช้อธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำโดยการแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 5 ระดับนั้น ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงระดับการรับรู้ในทางที่ดีหรือทางไม่ดีของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น จากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2542: 13) ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

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

$$= 0.8$$

แล้วนำมากำหนดช่วงคะแนน และความหมายของคะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 3 ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

3. ลักษณะของข้อคำถามในตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับพฤติกรรม	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
เป็นประจำ	5	1
บ่อยครั้ง	4	2
บางครั้ง	3	3
นาน ๆ ครั้ง	2	4
ไม่เคยปฏิบัติเลย	1	5

การนำคะแนนดังกล่าวไปใช้อธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 5 ระดับนั้น ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น จากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2542: 13) ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

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

$$= 0.8$$

แล้วนำมากำหนดช่วงคะแนน และความหมายของคะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 4 ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับต่ำมาก

4. การพิจารณาว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 437) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก
.61 – .80	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
.41 – .60	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
.21 – .40	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
.01 – .20	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ มีดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. รวบรวมข้อมูลที่ได้แล้วสรุปขอบข่ายเนื้อหาเพื่อเป็นกรอบแนวคิดตามลักษณะของตัวแปรนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา และลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามบางส่วนตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้เชี่ยวชาญภายนอก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัชสรัญ เต็งพงศธร อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานนิติการ สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ กองกลาง สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่ปฏิบัติงานอยู่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ เนื่องจากมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 35 คน

4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่า Item Total Correlation ของข้อคำถามรายข้อโดยใช้ข้อคำถามที่มีค่า r ไม่น้อยกว่า .333 โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้จากตาราง Critical Values of r สำหรับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ Try out 35 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Glass and Hopkins, 1996: 641)

5. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมประยุกต์ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) ปกติค่าความเที่ยงมีค่าตั่งแต่ .70 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่าใช้ได้ มีความเที่ยงที่เชื่อถือได้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543: 199)

ทั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้ (รายละเอียดผลการวิเคราะห์อยู่ในภาคผนวก ก)

1. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ จำนวน 32 ข้อ คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9320 เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้านของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง	เท่ากับ	.7709
1.2 ด้านความเป็นอิสระ	เท่ากับ	.7826
1.3 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	เท่ากับ	.8847
1.4 ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ	เท่ากับ	.8179
1.5 ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	เท่ากับ	.8287

2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9166 เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้านของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	เท่ากับ	.8676
2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	เท่ากับ	.7058
2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	เท่ากับ	.8475
2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	เท่ากับ	.8063
2.5 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ	เท่ากับ	.8920

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 32 ข้อ คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9128 เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้านของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

3.1 ด้านการให้ความช่วยเหลือ	เท่ากับ	.7455
3.2 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	เท่ากับ	.7327
3.3 ด้านความอดทนอดกลั้น	เท่ากับ	.8108
3.4 ด้านการให้ความร่วมมือ	เท่ากับ	.8077
3.5 ด้านความสำนึกในหน้าที่	เท่ากับ	.8523

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือจากโครงการปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (ภาคพิเศษ) ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อได้รับการอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 160 ชุด ไปประสานกับเจ้าหน้าที่ธุรการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต และแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเจ้าหน้าที่ธุรการของหน่วยงานต่าง ๆ จะเป็นผู้รวบรวมส่งคืนให้ผู้วิจัย ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน (17 มีนาคม 2552 – 17 พฤษภาคม 2552) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 160 ชุด คิดเป็น 100% จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปทำการตรวจให้คะแนน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้ว มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

4. ค่า t–test ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน

5. ค่า F–test ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้การทดสอบเชิงซ้อนด้วยวิธีการผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

7. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	=	ค่าองศาความเป็นอิสระ
SS	=	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	=	ผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
t	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
F	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{adj}	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	=	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
SE_b	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
SEX	=	เพศ
AGE	=	อายุ
WKT	=	อายุงาน
EDU	=	ระดับการศึกษา
STA	=	สถานภาพสมรส
POS	=	ตำแหน่งงาน
INC	=	รายได้
OC1_ST	=	บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

OC2_AU	=	บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ
OC3_WS	=	บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน
OC4_TC	=	บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ
OC5_IN	=	บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
QWL1_AF	=	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
QWL2_SH	=	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
QWL3_DH	=	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
QWL4_GS	=	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
QWL5_SI	=	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ
OCB_ALL	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม
OCB1_AL	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ
OCB2_CO	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น
OCB3_SP	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น
OCB4_CV	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ
OCB5_CS	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงระดับบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ของบุคลากร มีรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้

(n = 160)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	41	25.60
หญิง	119	74.40

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 160)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	22	13.75
30 – 39 ปี	43	26.88
40 – 49 ปี	60	37.50
50 ปีขึ้นไป	35	21.87
อายุค่าเฉลี่ย = 41.70 ปี S.D. = 8.93	อายุต่ำสุด = 23.42 ปี	อายุสูงสุด = 59 ปี
อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	32	20.00
5–14 ปี	42	26.25
15–24 ปี	51	31.88
25 ปีขึ้นไป	35	21.87
อายุงานค่าเฉลี่ย = 15.68 ปี S.D. = 9.48	อายุงานต่ำสุด = .58 ปี	อายุงานสูงสุด = 34.50 ปี
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	6.87
ปริญญาตรี	115	71.88
สูงกว่าปริญญาตรี	34	21.25
สถานภาพสมรส		
โสด	77	48.10
สมรส/หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	83	51.90
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	115	71.90
พนักงานมหาวิทยาลัย	45	28.10

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 160)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	42	26.25
15,001–20,000 บาท	50	31.25
20,001–25,000 บาท	26	16.25
25,001 บาทขึ้นไป	42	26.25
รายได้ค่าเฉลี่ย = 21,022.69 บาท/เดือน	S.D. = 8,260.91	
รายได้ต่ำสุด = 10,080 บาท/เดือน	รายได้สูงสุด = 51,900 บาท/เดือน	

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 160 คน เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ จำแนกได้ดังนี้

เพศ จากการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน (ร้อยละ 74.40) และเพศชายมีเพียง จำนวน 41 คน (ร้อยละ 25.60)

อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 40–49 ปี มีมากที่สุด จำนวน 60 คน (ร้อยละ 37.50) รองลงมา คือ อายุ 30–39 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 26.88) รองลงมา คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน (ร้อยละ 21.87) ส่วนกลุ่มบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 22 คน (ร้อยละ 13.75) และบุคลากรมีอายุเฉลี่ย 41.70 ปี

อายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 15–24 ปี มีมากที่สุด จำนวน 51 คน (ร้อยละ 31.88) รองลงมา คืออายุงาน 5–14 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 26.25) รองลงมา คืออายุงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน (ร้อยละ 21.87) ส่วนกลุ่มบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 32 คน (ร้อยละ 20) และบุคลากรมีอายุงานเฉลี่ย 15.68 ปี

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน (ร้อยละ 71.88) รองลงมาคือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 21.25) ส่วนกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีน้อยที่สุด จำนวน 11 คน (ร้อยละ 6.87)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรเกินครึ่งมีสถานภาพสมรส/ หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ จำนวน 83 คน (ร้อยละ 51.90) และสถานภาพโสด จำนวน 77 คน (ร้อยละ 48.10)

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 115 คน (ร้อยละ 71.9) และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 45 คน (ร้อยละ 28.1)

รายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 15,501–20,000 บาท มีมากที่สุด จำนวน 50 คน (ร้อยละ 31.25) รองลงมา คือ รายได้ต่ำกว่า 15,501 บาท จำนวน 42 คน (ร้อยละ 26.25) และรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน (ร้อยละ 26.25) เท่ากัน ส่วนบุคลากรที่รายได้ 20,001–25,000 บาท มีน้อยที่สุด จำนวน 26 คน (ร้อยละ 16.25) และบุคลากรมีรายได้เฉลี่ย 21,022.69 บาท/เดือน

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 41.70 ปี มีอายุงานเฉลี่ย 15.68 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส/ หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และมีรายได้เฉลี่ย 21,022.69 บาทต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงระดับบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร มีรายละเอียดตามตารางที่ 3 – 5

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากร

(n = 160)

บรรยากาศองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.73	.34	ดี
– โครงสร้าง	3.73	.49	ดี
– ความเป็นอิสระ	3.39	.63	ปานกลาง
– ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	3.89	.48	ดี
– การยอมรับความขัดแย้งในองค์การ	3.65	.42	ดี
– การเปลี่ยนแปลงในองค์การ	3.90	.45	ดี

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เปลี่ยนแปลงในองค์การ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านโครงสร้าง และด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.89, 3.73 และ 3.65 ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

(n = 160)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.52	.42	สูง
– การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.26	.68	ปานกลาง
– สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.56	.53	สูง
– โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.62	.67	สูง
– ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.44	.54	สูง
– ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ	3.78	.51	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 3.62, 3.56 และ 3.44 ตามลำดับ) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร

(n = 160)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม	3.88	.36	สูง
– การให้ความช่วยเหลือ	3.77	.64	สูง
– การคำนึงถึงผู้อื่น	3.93	.47	สูง
– ความอดทนอดกลั้น	3.67	.59	สูง
– การให้ความร่วมมือ	3.96	.55	สูง
– ความสำนึกในหน้าที่	4.05	.45	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.96, 3.93, 3.77 และ 3.67 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีเพศต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t–test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรจำแนกตามเพศ

(n = 160)

ตัวแปร	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.	t	p
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม					
ชาย	41	3.96	.41	1.627	.106
หญิง	119	3.85	.34		
การให้ความช่วยเหลือ					
ชาย	41	3.81	.70	.506	.613
หญิง	119	3.75	.61		
การคำนึงถึงผู้อื่น					
ชาย	41	4.00	.49	1.016	.311
หญิง	119	3.91	.47		
ความอดทนอดกลั้น					
ชาย	41	3.78	.69	1.438	.152
หญิง	119	3.63	.55		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 160)

ตัวแปร	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.	t	p
การให้ความร่วมมือ					
ชาย	41	4.03	.66	.857	.392
หญิง	119	3.94	.51		
ความสำนึกในหน้าที่					
ชาย	41	4.15	.46	1.639	.103
หญิง	119	4.02	.44		

จากตารางที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรจำแนกตามเพศแล้ว พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้าน (ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้ารการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน

(n = 160)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.138	.046	.344	.793
	ภายในกลุ่ม	156	20.894	.134		
	รวม	159	21.032			
การให้ความช่วยเหลือ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	2.403	.801	2.015	.114
	ภายในกลุ่ม	156	62.015	.398		
	รวม	159	64.418			

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 160)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
การคำนึงถึงผู้อื่น						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.618	.206	.920	.433
	ภายในกลุ่ม	156	34.904	.224		
	รวม	159	35.522			
ความอดทนอดกลั้น						
	ระหว่างกลุ่ม	3	2.922	.974	2.871*	.038
	ภายในกลุ่ม	156	52.911	.339		
	รวม	159	55.832			
การให้ความร่วมมือ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.794	.265	.872	.457
	ภายในกลุ่ม	156	47.329	.303		
	รวม	159	48.122			
ความสำนึกในหน้าที่						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.973	.324	1.647	.181
	ภายในกลุ่ม	156	30.720	.197		
	รวม	159	31.693			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อต้องการทราบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) โดยจำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD

(n = 160)

ความอดทนอดกลั้น	$\overline{X}$	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30–39 ปี	40–49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.623	–			
30–39 ปี	3.880		–		
40–49 ปี	3.545		*	–	
50 ปีขึ้นไป	3.637				–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 30–39 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.880) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 40–49 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.545) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 30–39 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40–49 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีอายุงานต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน

(n = 160)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.310	.103	.778	.508
	ภายในกลุ่ม	156	20.722	.133		
	รวม	159	21.032			

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n = 160)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
การให้ความช่วยเหลือ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.383	.128	.311	.817
	ภายในกลุ่ม	156	64.035	.410		
	รวม	159	64.418			
การคำนึงถึงผู้อื่น						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.643	.214	.958	.414
	ภายในกลุ่ม	156	34.879	.224		
	รวม	159	35.522			
ความอดทนอดกลั้น						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.624	.208	.588	.624
	ภายในกลุ่ม	156	55.208	.354		
	รวม	159	55.832			
การให้ความร่วมมือ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.515	.505	1.690	.171
	ภายในกลุ่ม	156	46.607	.299		
	รวม	159	48.122			
ความสำนึกในหน้าที่						
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.664	.555	2.881*	.038
	ภายในกลุ่ม	156	30.029	.192		
	รวม	159	31.693			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อต้องการทราบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) โดยจำแนกตามอายุงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD

(n = 160)

ความสำนึกในหน้าที่	$\overline{X}$	อายุงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5–14 ปี	15–24 ปี	25 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.906	–			
5–14 ปี	3.993		–		
15–24 ปี	4.090			–	
25 ปีขึ้นไป	4.200	*	*		–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.200) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.906) และบุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ 5–14 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.993) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ 5–14 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

(n = 160)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.541	.270	2.071	.129
	ภายในกลุ่ม	157	20.491	.131		
	รวม	159	21.032			
การให้ความช่วยเหลือ						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.305	.153	.374	.689
	ภายในกลุ่ม	157	64.112	.408		
	รวม	159	64.418			
การคำนึงถึงผู้อื่น						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.001	.000	.001	.999
	ภายในกลุ่ม	157	35.521	.226		
	รวม	159	35.522			
ความอดทนอดกลั้น						
	ระหว่างกลุ่ม	2	2.090	1.045	3.053*	.050
	ภายในกลุ่ม	157	53.742	.342		
	รวม	159	55.832			
การให้ความร่วมมือ						
	ระหว่างกลุ่ม	2	3.514	1.757	6.184**	.003
	ภายในกลุ่ม	157	44.608	.284		
	รวม	159	48.122			
ความสำนึกในหน้าที่						
	ระหว่างกลุ่ม	2	.100	.050	.248	.781
	ภายในกลุ่ม	157	31.594	.201		
	รวม	159	31.693			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อต้องการทราบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นและด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 12 – 13

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD

(n = 160)

ความอดทนอดกลั้น	$\overline{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.247	–	*	*
ปริญญาตรี	3.692		–	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.714			–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 เมื่อเปรียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.247) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.692) และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.714) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นสูงกว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD

(n = 160)

การให้ความร่วมมือ	$\overline{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.506	–		
ปริญญาตรี	4.043	*	–	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.845			–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 เมื่อเปรียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.043) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.506) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t–test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 160)

ตัวแปร	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.	t	p
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม					
โสด	77	3.834	.374	–1.570	.119
สมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	83	3.924	.350		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n = 160)

ตัวแปร	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.	t	p
การให้ความช่วยเหลือ					
โสด	77	3.738	.652	–.546	.586
สมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	83	3.793	.625		
การคำนึงถึงผู้อื่น					
โสด	77	3.931	.460	–.013	.989
สมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	83	3.932	.487		
ความอดทนอดกลั้น					
โสด	77	3.690	.567	.494	.622
สมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	83	3.644	.618		
การให้ความร่วมมือ					
โสด	77	3.881	.539	–1.853	.066
สมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	83	4.041	.552		
ความสำนึกในหน้าที่					
โสด	77	3.918	.463	–3.791***	.000
สมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	83	4.176	.394		

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.176) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่เป็นโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.918)

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t–test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 160)

ตัวแปร	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.	t	p
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม					
ข้าราชการ	115	3.904	.378	1.252	.212
พนักงานมหาวิทยาลัย	45	3.824	.322		
การให้ความช่วยเหลือ					
ข้าราชการ	115	3.757	.652	–.308	.758
พนักงานมหาวิทยาลัย	45	3.791	.601		
การคำนึงถึงผู้อื่น					
ข้าราชการ	115	3.948	.471	.708	.480
พนักงานมหาวิทยาลัย	45	3.889	.481		
ความอดทนอดกลั้น					
ข้าราชการ	115	3.658	.634	–.262	.794
พนักงานมหาวิทยาลัย	45	3.686	.475		
การให้ความร่วมมือ					
ข้าราชการ	115	3.999	.582	1.269	.206
พนักงานมหาวิทยาลัย	45	3.876	.454		
ความสำนึกในหน้าที่					
ข้าราชการ	115	4.120	.428	3.201**	.002
พนักงานมหาวิทยาลัย	45	3.876	.449		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.120) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.876)

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีรายได้ต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน

(n = 160)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.227	.076	.568	.637
	ภายในกลุ่ม	156	20.805	.133		
	รวม	159	21.032			
การให้ความช่วยเหลือ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.782	.594	1.479	.222
	ภายในกลุ่ม	156	62.636	.402		
	รวม	159	64.418			
การคำนึงถึงผู้อื่น						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.757	.252	1.133	.338
	ภายในกลุ่ม	156	34.764	.223		
	รวม	159	35.522			
ความอดทนอดกลั้น						
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.784	.595	1.716	.166
	ภายในกลุ่ม	156	54.048	.346		
	รวม	159	55.832			

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 16 (ต่อ)

(n = 160)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
การให้ความร่วมมือ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.528	.509	1.705	.168
	ภายในกลุ่ม	156	46.595	.299		
	รวม	159	48.122			
ความสำนึกในหน้าที่						
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.562	.521	2.695*	.048
	ภายในกลุ่ม	156	30.132	.193		
	รวม	159	31.693			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นบุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อต้องการทราบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) โดยจำแนกตามรายได้ ปรากฏผลดังตารางที่ 17

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD

(n = 160)

ความสำนึกในหน้าที่		$\overline{X}$	รายได้			
			(1)	(2)	(3)	(4)
ต่ำกว่า 15,001 บาทต่อเดือน	(1)	3.969	–			
15,001–20,000 บาทต่อเดือน	(2)	3.974		–		
20,001–25,000 บาทต่อเดือน	(3)	4.093			–	
25,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป	(4)	4.201	*	*		–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้รายได้ 25,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.201) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีต่ำกว่า 15,001 บาทต่อเดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.969) และบุคลากรที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001–20,000 บาทต่อเดือน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.974) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้ 25,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001–20,000 บาท และรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านของบุคลากร

(n = 160)

ตัวแปร		พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					
		โดยรวม	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่
บรรยากาศองค์การโดยรวม	r	.337***	.213**	.248**	.238**	.318***	.104
	p	.000	.007	.002	.002	.000	.191
– โครงสร้าง	r	.214**	.054	.148	.144	.236**	.127
	p	.007	.500	.061	.069	.003	.109
– ความเป็นอิสระ	r	.193*	.116	.116	.220**	.136	.037
	p	.014	.145	.145	.005	.086	.644
– ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	r	.205**	.272**	.258**	.139	.116	–.075
	p	.009	.001	.001	.079	.144	.345
– การยอมรับความขัดแย้งในองค์การ	r	.331***	.127	.203*	.224**	.350***	.192*
	p	.000	.109	.010	.004	.000	.015
– การเปลี่ยนแปลงในองค์การ	r	.253**	.169*	.146	.119	.303***	.107
	p	.001	.032	.066	.135	.000	.178

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .337) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .213, .248 และ .238 ตามลำดับ) และบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .318) และพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละด้าน พบว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .214 และ .236 ตามลำดับ)

บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก (r = .193) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .220)

บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .205, .272 และ .258 ตามลำดับ)

บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .331 และ .350 ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก (r = .203 และ .192 ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .224)

และบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .253) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก (r = .169) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .303)

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมและรายด้านของบุคลากร

(n = 160)

ตัวแปร		พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					
		โดยรวม	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	r	.234**	.133	.225**	.047	.209**	.212**
โดยรวม	p	.003	.094	.004	.556	.008	.007
– การได้รับค่าตอบแทนที่	r	.001	–.139	.099	–.081	–.001	.163*
เพียงพอและยุติธรรม	p	.993	.081	.214	.307	.994	.040
– สภาพการทำงานที่มีความ	r	.147	.095	.084	.096	.152	.060
ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	p	.064	.231	.294	.226	.056	.453
– โอกาสในการพัฒนา	r	.229**	.176*	.174*	.032	.243**	.172*
สมรรถภาพของบุคคล	p	.004	.026	.028	.685	.002	.029
– ความก้าวหน้าและความ	r	.227**	.161*	.149	.116	.165*	.187*
มั่นคงในงาน	p	.004	.041	.059	.145	.038	.018
– ความสัมพันธ์ทางสังคมใน	r	.272**	.256**	.296***	.075	.211**	.123
องค์การ	p	.001	.001	.000	.343	.007	.120

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 19 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .234) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .225, .209 และ .212 ตามลำดับ) และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก (r = .163)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .229 และ .243 ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก (r = .176, .174 และ .172 ตามลำดับ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .227) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก (r = .161, .165 และ .187 ตามลำดับ)

และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .272, .256 และ .211 ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .296)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตได้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ บรรยากาศองค์การ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อกำหนดหรือข้อสมมติฐาน (Assumptions) ของการวิเคราะห์การถดถอยที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 หรือไม่ เพราะถ้าตัวแปรอิสระต่าง ๆ ไม่เป็นอิสระต่อกันแล้ว จะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้ เกิดปัญหาที่เรียกว่า “Multicollinearity Problem” ขึ้นได้ และจะทำให้ไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ดังกล่าวได้ ซึ่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ถ้าเกิดปัญหานี้ขึ้นเราจะต้องแก้ไขด้วยการตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกไป (สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551: 125–126)

ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จะแปลงตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variables)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

SEX	=	เพศ (ชาย = 0 , หญิง = 1)
AGE	=	อายุ (หน่วยเป็นปี)
WKT	=	อายุงาน (หน่วยเป็นปี)
EDU	=	ระดับการศึกษา (จำนวนปีที่ศึกษา)
STA	=	สถานภาพสมรส (โสด = 0 , สมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกัน = 1)
POS	=	ตำแหน่งงาน (ข้าราชการ = 0 , พนักงานมหาวิทยาลัย = 1)
PAY	=	รายได้ (หน่วยเป็นบาท)
OC1_ST	=	บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง
OC2_AU	=	บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ
OC3_WS	=	บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน
OC4_TC	=	บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ
OC5_IN	=	บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
QWL1_AF	=	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
QWL2_SH	=	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
QWL3_DH	=	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
QWL4_GS	=	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
QWL5_SI	=	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ
OCB_ALL	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม
OCB1_AL	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ
OCB2_CO	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

OCB3_SP	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น
OCB4_CV	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ
OCB5_CS	=	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{adj}	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	=	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
SE_b	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
F Overall	=	ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์
t	=	ค่าสถิติ t-test ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของตัวพยากรณ์
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 160)

	SEX	AGE	WKT	EDU	STA	POS	INC	OC1 _ST	OC2 _AU	OC3 _WS	OC4 _TC	OC5 _IN	QWL1 _AF	QWL2 _SH	QWL3 _DH	QWL4 _GS	QWL5 _ SI
SEX		-.064	-.093	-.070	-.164*	.049	-.097	-.084	-.022	.052	-.090	-.060	.047	-.044	-.073	-.060	-.050
AGE			.888**	-.207**	.525**	-.744**	.715**	.053	-.130	-.098	.019	-.015	.288**	.017	.024	.011	-.030
WKT				-.213**	.493**	-.731**	.744**	.063	-.078	-.128	.032	-.021	.265**	.045	.063	.020	.007
EDU					-.103	.140	.113	.068	.012	.037	-.015	-.082	-.015	.006	-.065	-.099	-.104
STA						-.399**	.412**	-.052	-.025	-.137	-.073	-.137	.163*	-.002	.132	.101	-.003
POS							-.564**	-.031	.080	.148	.025	.000	-.282**	-.190*	-.051	-.095	.077
INC								.162*	.028	.010	.128	-.026	.311**	.003	.085	.110	.070
OC1_ST									.542**	.263**	.493**	.379**	.380**	.295**	.403**	.502**	.351**
OC2_AU										.306**	.498**	.192*	.219**	.191*	.351**	.475**	.285**
OC3_WS											.455**	.320**	.032	.220**	.258**	.281**	.664**
OC4_TC												.350**	.231**	.265**	.377**	.497**	.578**
OC5_IN													.061	.292**	.216**	.283**	.288**
QWL1_AF														.342**	.289**	.468**	.186*
QWL2_SH															.296**	.438**	.269**
QWL3_DH																.516**	.390**
QWL4_GS																	.476**
QWL5_SI																	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 20 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 โดยในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเกิน 0.80 ซึ่งจากตารางที่ 19 พบว่า มีเฉพาะตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .888 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์เกิน 0.80 และจากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอายุมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ มากกว่าตัวแปรอายุงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรอายุออกไป และเลือกตัวแปรอายุงานไว้ แล้วหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่เหลือใหม่ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เหลือดังแสดงในตารางที่ 21

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลังจากตัดตัวแปรอายุออก

(n = 160)

	SEX	WKT	EDU	STA	POS	INC	OC1_ ST	OC2_ AU	OC3_ WS	OC4_ TC	OC5_ IN	QWL1_ AF	QWL2_ SH	QWL3_ DH	QWL4_ GS	QWL5_ SI
SEX		-.093	-.070	-.164*	.049	-.097	-.084	-.022	.052	-.090	-.060	.047	-.044	-.073	-.060	-.050
WKT			-.213**	.493**	-.731**	.744**	.063	-.078	-.128	.032	-.021	.265**	.045	.063	.020	.007
EDU				-.103	.140	.113	.068	.012	.037	-.015	-.082	-.015	.006	-.065	-.099	-.104
STA					-.399**	.412**	-.052	-.025	-.137	-.073	-.137	.163*	-.002	.132	.101	-.003
POS						-.564**	-.031	.080	.148	.025	.000	-.282**	-.190*	-.051	-.095	.077
INC							.162*	.028	.010	.128	-.026	.311**	.003	.085	.110	.070
OC1_ST								.542**	.263**	.493**	.379**	.380**	.295**	.403**	.502**	.351**
OC2_AU									.306**	.498**	.192*	.219**	.191*	.351**	.475**	.285**
OC3_WS										.455**	.320**	.032	.220**	.258**	.281**	.664**
OC4_TC											.350**	.231**	.265**	.377**	.497**	.578**
OC5_IN												.061	.292**	.216**	.283**	.288**
QWL1_AF													.342**	.289**	.468**	.186*
QWL2_SH														.296**	.438**	.269**
QWL3_DH															.516**	.390**
QWL4_GS																.476**
QWL5_SI																

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 21 เมื่อตัดตัวแปรอายุที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 ออก พบว่าตัวแปรอิสระที่เหลือไม่มีตัวใดที่มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระที่เหลือเข้าไปวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนในการศึกษาครั้งนี้ต่อไป

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ผลเพื่อทดสอบสมมติฐานเมื่อตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและในแต่ละด้านของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตได้หรือไม่ อย่างไร

ในการเสนอผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม (OCB_ALL) และแต่ละด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ (OCB1_AL) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (OCB2_CO) ด้านความอดทนอดกลั้น (OCB3_SP) ด้านการให้ความร่วมมือ (OCB4_CV) และด้านความสำนึกในหน้าที่ (OCB5_CS) ดังตารางที่ 22–23

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากร

ตัวแปร	b	SE_b	Beta	t	p
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ (OC4_TC)	.241	.067	.281	3.588	.000
ปัจจัยส่วนบุคคลสถานภาพสมรส (STA)	.122	.054	.169	2.276	.024
บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (OC5_IN)	.142	.063	.178	2.251	.026
ค่าคงที่ (a) = 2.384					
R = .399	R^2 = .159	R^2_{adj} = .143	F Overall = 9.836		p = .000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 22 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรได้ร้อยละ 14.3 (R^2_{adj} = .143) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .399 (R = .399) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากร (Beta = .281 , .169 และ .178 ตามลำดับ) เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรมาเขียนเป็นสมการจะได้สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$OCB_ALL = 2.384 + .241(OC4_TC) + .122(STA) + .142(OC5_IN)$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB_ALL} = .281(OC4_TC) + .169(STA) + .178(OC5_IN)$$

จากสมการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากร พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	b	SE_b	Beta	t	p
ด้านการให้ความช่วยเหลือ					
บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (OC3_WS)	.360	.102	.272	3.546	.001
ค่าคงที่ (a) = 2.365					
R = .272 R^2 = .074 R^2_{adj} = .068 F Overall = 12.547 p = .001					
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น					
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ (QWL5_SI)	.277	.071	.296	3.901	.000
ค่าคงที่ (a) = 2.886					
R = .296 R^2 = .088 R^2_{adj} = .082 F Overall = 15.219 p = .000					
ด้านความอดทนอดกลั้น					
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ (OC4_TC)	.316	.107	.227	2.961	.004
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (EDU)	.071	.032	.169	2.209	.029
ค่าคงที่ (a) = 1.355					
R = .281 R^2 = .079 R^2_{adj} = .067 F Overall = 6.725 p = .002					
ด้านการให้ความร่วมมือ					
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ (OC4_TC)	.367	.099	.283	3.701	.000
บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (OC5_IN)	.279	.093	.231	2.994	.003
ปัจจัยส่วนบุคคลสถานภาพสมรส (STA)	.217	.079	.198	2.736	.007
ค่าคงที่ (a) = 1.422					
R = .445 R^2 = .198 R^2_{adj} = .182 F Overall = 12.831 p = .000					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 23 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	b	SE_b	Beta	t	p
ด้านความสำนึกในหน้าที่					
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส (STA)	.255	.066	.287	3.849	.000
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ (OC4_TC)	.303	.087	.288	3.479	.001
บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (OC3_WS)	–.155	.078	–.167	–2.000	.047
ค่าคงที่ (a) = 3.416					
R = .388 R^2 = .151 R^2_{adj} = .134 F Overall = 9.217 p = .000					

จากตารางที่ 23 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือได้ร้อยละ 6.8 (R^2_{adj} = .068) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .272 (R = .272) โดยตัวแปรพยากรณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากร (Beta = .272) เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรมาเขียนเป็นสมการจะได้สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$OCB1_AL = 2.365 + .360(OC3_WS)$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB1_AL} = .272(OC3_WS)$$

จากตารางที่ 23 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นได้ร้อยละ 8.2 (R^2_{adj} = .082) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เท่ากับ .296 (R = .296) โดยตัวแปรพยากรณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากร (Beta = .296) เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรมาเขียนเป็นสมการจะได้สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$OCB2_CO = 2.886 + .277(QWL5_SI)$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB2_CO} = .296(QWL5_SI)$$

จากตารางที่ 23 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรได้ร้อยละ 6.7 (R^2_{adj} = .067) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .281 (R = .281) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากร (Beta = .227 และ .169 ตามลำดับ) เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรมาเขียนเป็นสมการจะได้สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$OCB3_SP = 1.355 + .316(OC4_TC) + .071(EDU)$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB3_SP} = .227(OC4_TC) + .169(EDU)$$

จากสมการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากร พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ รองลงมาคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 23 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรได้ร้อยละ 18.2 (R^2_{adj} = .182) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .445 (R = .445) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากร (Beta = .283 , .231 และ .198 ตามลำดับ) เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรมาเขียนเป็นสมการจะได้สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$OCB4_CV = 1.422 + .367(OC4_TC) + .279(OC5_IN) + .217(STA)$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB4_CV} = .283(OC4_TC) + .231(OC5_IN) + .198(STA)$$

จากสมการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากร พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การและบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรได้ร้อยละ 13.4 (R^2_{adj} = .134) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .388 (R = .388) โดยตัวแปรพยากรณ์มีอิทธิพลทางบวก 2 ตัวแปรคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ (Beta = .287 และ .288) ส่วนตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สนับสนุนมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากร (Beta = –.167) เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากร มาเขียนเป็นสมการจะได้สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$OCB5_CS = 3.416 + .255(STA) + .303(OC4_TC) - .155(OC3_WS)$$

และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB5_CS} = .287(STA) + .288(OC4_TC) - .167(OC3_WS)$$

จากสมการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากร พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ รองลงมาคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต สรุปได้ดังตาราง 24

ตารางที่ 24 สรุปตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านของบุคลากร

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					
	โดยรวม	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่
ปัจจัยส่วนบุคคล						
- เพศ	–	–	–	–	–	–
- อายุ	–	–	–	–	–	–

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					
	โดยรวม	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่
- อายุงาน	–	–	–	–	–	–
- ระดับการศึกษา	–	–	–	✓(+)	–	–
- สถานภาพสมรส	✓(+)	–	–	–	✓(+)	✓(+)
- ตำแหน่งงาน	–	–	–	–	–	–
- รายได้	–	–	–	–	–	–
บรรยากาศองค์การ						
- โครงสร้าง	–	–	–	–	–	–
- ความเป็นอิสระ	–	–	–	–	–	–
- ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	–	✓(+)	–	–	–	✓(–)
- การยอมรับความขัดแย้งในองค์การ	✓(+)	–	–	✓(+)	✓(+)	✓(+)
- การเปลี่ยนแปลงในองค์การ	✓(+)	–	–	–	✓(+)	–
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
- การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	–	–	–	–	–	–
- สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	–	–	–	–	–	–
- โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	–	–	–	–	–	–
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	–	–	–	–	–	–
- ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ	–	–	✓(+)	–	–	–

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

✓ (+) = ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางบวก

✓ (–) = ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทางลบ

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัยดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

การที่บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอาจเนื่องมาจากลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์นั้น เป็นรูปแบบงานด้านเอกสารสำนักงานและต้องการความละเอียดถี่ถ้วนในการตรวจสอบเอกสารทางราชการ และเป็นงานที่จะต้องมีการติดต่อประสานงานกับคณะหรือสถาบันต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกทำให้บุคลากรที่เป็นเพศหญิงน่าจะมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานสายงานนี้มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 40–49 ปี มีอายุเฉลี่ย 41.70 ปี และมีอายุงานระหว่าง 15–24 ปี มีอายุงานเฉลี่ย 15.68 ปี เนื่องจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ได้ก่อตั้งมากว่า 75 ปี จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีอายุและอายุงานมาก มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีนั้นกำหนดคุณสมบัติระดับการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรี ที่เกี่ยวกับสถานภาพครอบครัว พบว่ามีสถานภาพสมรส/หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ มากกว่าคนโสด อาจสืบเนื่องมาจากมีบุคลากรที่เป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งคือวัยสร้างครอบครัว คนทั่ว ๆ ไปมักใฝ่ฝันจะมีชีวิตคู่และสร้างครอบครัวของตน (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2549: 418) นอกจากนั้นอาจเนื่องมามีบุคลากรวัยกลางคนซึ่งส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว 15–24 ปีแล้ว และจากการทำงานในองค์การของรัฐของบุคลากรซึ่งถือได้ว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงานและอาชีพของตนสูงทำให้มีความพร้อมด้านฐานะทางเศรษฐกิจจึงมีบุคลากรที่พร้อมในการสร้างครอบครัว จึงทำให้มีบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสเป็นจำนวนมากกว่าสถานภาพโสด บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้ก่อตั้งมานานและเป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการยังคงมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย แม้ว่าการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในปัจจุบันจะรับเฉพาะตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างงบพิเศษเพื่อรองรับการที่มหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐก็ตาม แต่บุคลากรรุ่นก่อน ๆ เป็นข้าราชการจำนวนมากกว่า และบุคลากรส่วนมากมีรายได้ระหว่าง 15,501–20,000 บาทต่อเดือน มีรายได้เฉลี่ย 21,022.69 บาทต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับที่บุคลากรส่วนมากเป็นข้าราชการ มีอายุงานสูงขึ้นทำให้มีการปรับอัตราเงินเดือนขึ้นทุกปีจึงทำให้บุคลากรมีรายได้โดยเฉลี่ยสูงพอสมควรตามไปด้วย

การรับรู้บรรยากาศองค์การ

บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านโครงสร้าง และด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.89, 3.73 และ 3.65 ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39)

การที่บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การอยู่ในระดับดี เนื่องจากในการปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีได้มีการนำระบบ wireless LAN มาใช้ในการทำงานช่วยให้การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสะดวกมากขึ้น มีการติดตามข่าวสารหรืองานโดยใช้ระบบ e-office ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ได้มีการฝึกฝนเพื่อเรียนรู้วิธีการใช้งานที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง และบุคลากรช่วยกันดูแลรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ภายในหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมที่จะนำมาใช้งานอยู่ตลอดเวลา

การที่บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับดี เนื่องจากในสำนักงานอธิการบดีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ทำให้ได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่อมีความไม่สบายใจทั้งจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมีการช่วยเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีให้แก่กัน จึงทำให้บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การที่บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างอยู่ในระดับดี เนื่องจากสำนักงานอธิการบดีมีโครงสร้างขององค์การที่ชัดเจน ในแต่ละหน่วยงานมีการแบ่งงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีขั้นตอนการดำเนินงานสามารถนำมาปฏิบัติตามได้ด้วยความสะดวก กฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน และรูปแบบของการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เช่น การเสนองานตามระดับสายการบังคับบัญชา การแจ้งข่าวสารตามสายการบังคับบัญชาทำให้ทราบข้อมูลที่เป็นทางการมากขึ้น บุคลากรจึงไม่เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน

การที่บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดี เนื่องจากบุคลากรรับรู้ว่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นสามารถตกลงแก้ไข เช่น เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในที่ประชุมหัวหน้างานหาทางออกเพื่อเป็นข้อยุติหรือตกลงกันให้เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายได้ มีการยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน

ส่วนการที่บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรเห็นว่ามีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นได้ไม่มากนัก การตัดสินใจเรื่องงาน เช่น การแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานที่ปฏิบัติได้บ้าง มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับงานได้อย่างจำกัด บางครั้งหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน หากเป็นความคิดเห็นที่ดีก็อาจไม่ได้นำไปใช้จริง ภาระงานบางอย่างหัวหน้างานจะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานเพียงฝ่ายเดียวไม่ให้โอกาสบุคลากรทำเอง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 3.62, 3.56 และ 3.44 ตามลำดับ) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีความสัมพันธ์และร่วมงานกันทำงานด้วยดี มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ได้อย่างสบายใจ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็ร่วมกันแก้ไข มีการช่วยเหลือและร่วมมืออันดีในการปฏิบัติงาน ปราศจากการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์การ

การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เช่น การอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ การอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เช่น การสัมมนาบุคลากรประจำปี ทำให้มีทักษะความรู้ที่นำมาใช้ในการทำงานได้ งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้านการศึกษา เช่น การให้ลาราชการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง เนื่องจากสำนักงานอธิการบดีให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานสำนักงานยังได้ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยให้กับบุคลากร เช่น มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดและมีการติดตั้งถังดับเพลิงตามจุดต่าง ๆ ของสำนักงาน และให้ต่อสุขภาพอนามัยของบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยจัดสวัสดิการให้บุคลากรทุกคนได้มีการตรวจสุขภาพความสำคัญประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้ยังมีระบบการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยทำให้ทำงานได้อย่างสะดวกและเพียงพอกับบุคลากรทุกคน

การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างยุติธรรม และบุคลากรมีวาระการปฏิบัติงานตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเกษียณอายุราชการเมื่อครบอายุ 60 ปี แม้ว่าจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเท่านั้น ในการที่จะถูกให้ออกจากราชการได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติที่ฝ่าฝืนระเบียบ วินัยขั้นร้ายแรง จึงทำให้บุคลากรเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในงานสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ทำอยู่ไม่ต่างกัน ได้แก่ เงินเดือนที่ได้ตามอัตราของระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานของรัฐกำหนดตามวุฒิการศึกษา และได้รับค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคคลที่สำนักงานอธิการบดีจัดให้ในแต่ละเดือน ทางด้านสวัสดิการมหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่ดี เช่น รถรับ-ส่งบุคลากร ค่ารักษาพยาบาล และวันหยุดประจำปี เป็นต้น แต่อาจจะทำให้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่งค่าครองชีพสูงขึ้น ประกอบกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่บุคลากรส่วนใหญ่สมรสแล้วจึงต้องมีภาระในการเลี้ยงดูบุตร หรือบุคลากรบางคนต้องมีภาระทางครอบครัวในการส่งเสียพ่อแม่หรือบุคลากรบางคนอยู่ระหว่างการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้ ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจึงอยู่ในระดับปานกลาง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.96, 3.93, 3.77 และ 3.67 ตามลำดับ) เป็นสิ่งดีที่บุคลากรควรรักษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้านหรือทำให้ดียิ่งขึ้น เพราะพฤติกรรมเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานภายในองค์การให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพต่อองค์การต่อไป

การที่บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง เนื่องจากสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานออกเป็นกองและสำนักงานต่าง ๆ ซึ่งจะประกอบไปด้วยหลายหน่วยงานย่อย (งานประชุม กองกลาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548ข และ 2551) สำนักงานอธิการบดีได้กำหนดแนวปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานในหลาย ๆ เรื่องลงในคู่มือบุคลากรซึ่งทุกคนจะได้รับเมื่อเริ่มเข้ามาทำงาน ในตอนปฐมนิเทศพนักงานใหม่ หรือถ้ามีกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ สำนักงานจะติดประกาศให้บุคลากรได้รับทราบทั่วกัน เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดการแต่งกาย ซึ่งมีกฎระเบียบต่าง ๆ ของสำนักงานที่ชัดเจนทำให้บุคลากรส่วนมากได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และข้อกำหนดขององค์การ มีความขยันในการปฏิบัติงาน โดยทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จเรียบร้อย แม้จะถึงเวลาพักหรือเลิกงานแล้วก็ตาม มีการตรงต่อเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น ร่วมกันปิดไฟ-ปิดแอร์ในเวลาพักกลางวัน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำธุระเรื่องส่วนตัวข้างนอก มีการแสดงความรับผิดชอบต่อการงานด้วยความซื่อตรงและรอบคอบ

การที่บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง เนื่องจากสำนักงานอธิการบดีได้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในแต่ละกองหรือสำนักงานมาร่วมมือดำเนินงานหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การด้วยความเต็มใจ เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาบุคลากร การทำบุญปีใหม่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย พิธีรดน้ำดำหัวผู้บริหารในเทศกาลสงกรานต์ บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมที่องค์การจัดขึ้นด้วยความสมัครใจ มีความสนใจกับนโยบายและประกาศต่าง ๆ ขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เช่น การอ่านจดหมายข่าว ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกในองค์การ มีการแสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่องค์การ

การที่บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานมีอายุและอายุงานทั้งมากและน้อย ทำให้ผู้อาวุโสน้อยกว่าต้องให้ความเคารพผู้อาวุโสมากกว่า บุคลากรมีความเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นในองค์การ มีความเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการใช้สมบัติหรือทรัพย์สินส่วนรวมด้วยการไม่นำอุปกรณ์ของผู้อื่นมาใช้โดยที่ไม่ได้รับอนุญาต และมีการนำอุปกรณ์ต่าง ๆ ของส่วนรวมเก็บไว้ที่เดิมทุกครั้งที่นำมาใช้งาน พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น โดยหลีกเลี่ยงการโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำและการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยการไม่ใช้คำพูดโดยไม่คิด ซึ่งคำพูดนั้นอาจทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนได้

การที่บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับสูง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งดีที่องค์การควรสนับสนุนให้เกิดขึ้นกับองค์การเนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือนั้นหมายถึงทั้งสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสิ่งที่นอกเหนือจากงานหรืออาจเป็นเรื่องส่วนตัวด้วย เช่น การให้คำแนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น การช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำงานแทนเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ว่างหรือลาหยุดงานหรือมีงานล้นมือด้วยความสมัครใจ ให้คำแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ วิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้งรับฟังในเวลาที่เพื่อนร่วมงานมีความทุกข์หรือมีปัญหาส่วนตัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์โดยรวมต่อทั้งองค์การและบุคลากร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การที่บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานส่วนใหญ่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดีต้องมีการติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา บุคคลในคณะหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย บุคลากรจะต้องมีการยอมรับในสภาวะที่มีปัญหาหรืออุปสรรคหรือมีความกดดันต่าง ๆ อย่างเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิที่จะร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้ก็ไม่กระทำตามสิทธินั้น เช่น หากถูกหัวหน้างานตำหนิในเรื่องผลการปฏิบัติงาน บุคลากรจะรับฟังอย่างใจเย็นและนำมาพิจารณาแก้ไขไม่ให้เกิดความบกพร่องอีก บุคลากรพยายามหาทางแก้ไขปัญหานั้นด้วยตนเอง หากเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อถูกรบกวนจากผู้อื่น

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน สามารถแยกเป็นการทดสอบสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตที่มีเพศต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการทำงานนั้นต้องมีการทำงานร่วมกันทั้งหญิงและชาย ต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันจึงจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นเป็นพฤติกรรมทางบวกที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน จึงไม่ได้จำกัดเพศใดจะมีการแสดงออกมากกว่ากัน จึงไม่เกี่ยวกับปัจจัยทางเพศ บุคลากรทุกคนสามารถประพฤติปฏิบัติหรือแสดงออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย สอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2539) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า ข้าราชการหญิงมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สูงกว่าข้าราชการชาย และผลการวิจัยของเกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศชายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในแต่ละหน่วยงานจะมีบุคลากรหลากหลายวัยโดยมีทั้งบุคลากรวัยที่พึ่งสำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ และเข้ามาทำงานกับองค์การเป็นแห่งแรก เมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การจะได้รับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และได้รับทราบกฎระเบียบแนวปฏิบัติในการทำงาน ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาส่วนมากมีอายุระหว่าง 40–49 ปี ซึ่งเป็นอยู่ในช่วงวัยกลางคนมักอุทิศเวลาและพลังกายใจให้แก่งานอาชีพงานและมีอิทธิพลต่อสังคมสูง (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2549: 472–487) ดังนั้น บุคลากรวัยกลางคนจึงเป็นผู้ที่ทุ่มเทและมุ่งความสนใจให้กับงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์การ นอกจากนี้บุคลากรจะต้องใช้วุฒิภาวะในการทำงาน ทำให้ไม่ว่าอายุมากหรือน้อยก็ต้องมีความรับผิดชอบเช่นเดียวกัน ยิ่งกว่านั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการกระทำที่พนักงานสมัครใจปฏิบัติเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ก็มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ Greenberg (2002: 147–148) จึงทำให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะดา ศรประทุม (2548) ที่ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่อายุต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อแยกวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละด้านแล้ว พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 30–39 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40–49 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุ 30–39 ปี จะเป็นบุคลากรที่กำลังอยู่ในวัยทำงานซึ่งมักอุทิศตัวให้กับการทำงานมาก เมื่อมีการต้องเผชิญกับสภาวะปัญหาและอุปสรรคหรือความกดดันต่าง ๆ ก็ต้องพยายามที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ได้ จึงทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 40–49 ปี เป็นบุคลากรวัยกลางคนซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมามากและอาจต้องมีความรับผิดชอบภาระครอบครัว จึงทำให้ช่วงวัยนี้อาจต้องเผชิญสภาวะกดดันและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งเรื่องงานและภาระทางครอบครัวมากกว่าบุคลากรช่วงอายุอื่น ๆ จนบางครั้งสามารถควบคุมอารมณ์ได้ไม่ดีเท่าที่ควร จึงทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นต่ำกว่าบุคลากรช่วงอายุอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีอายุงานต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการปฏิบัติงานในองค์การมีการทำงานร่วมกันจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ มีการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แสดงออกที่ดีต่อกัน มีการคำนึงถึงผู้อื่น มีความเกรงใจกัน เพราะจะต้องพึ่งพาอาศัยกันงานเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน บุคลากรที่อายุงานน้อยหรือพึ่งเข้ามาปฏิบัติงานไม่นานย่อมต้องประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรที่อายุงานมากกว่าหรือบุคลากรที่อยู่มาก่อนแล้ว และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่ทุกคนจะต้องพึงปฏิบัติต่อกันของสังคมในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรท วิลาวรรณ (2546) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยของปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า อายุงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องผลการวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของปิยะดา ศรประทุม (2548) ที่ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพ ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการให้การช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อแยกวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละด้านแล้ว พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ทำงานอยู่กับองค์การมาแล้ว 25 ปีขึ้นไป ต้องมีความรับผิดชอบอย่างมากในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานของตน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การเป็นอย่างมากจึงทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรในช่วงอายุงานที่น้อยกว่า ซึ่งคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของจรีวรรณ ศักดิ์เชิดสุข (2549) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคม (สำนักงานใหญ่) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1–5 ปี และ 6–10 ปี

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การเกิดการหล่อหลอมพฤติกรรมของสมาชิกให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และกลุ่มสามารถสร้างแรงกดดันอย่างรุนแรงต่อสมาชิกแต่ละคนให้เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพวกเขาให้เป็นไปตามมาตรฐานของกลุ่มได้ (สมยศ นาวีการ, 2549: 755) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะดา ศรประทุม (2548) ที่ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านการมีส่วนร่วมในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อแยกวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละด้านแล้ว พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

และพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นผู้ที่มีหน้าที่การงานและความรับผิดชอบที่ต้องมีโอกาสในการต้องเข้าร่วมประชุมหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับผู้อื่น จึงทำให้ได้แสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ มีการได้ติดตามจดหมายข่าวหรือประกาศต่าง ๆ เพื่อรับทราบความเคลื่อนไหวในองค์การ ดังนั้น จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งมักจะมีหน้าที่ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการของแต่ละกองหรือสำนักงาน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้หากพิจารณาตามความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Organ (1988 อ้างใน Organ and Bateman, 1991: 275) ที่ให้ไว้คือ พฤติกรรมของพนักงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากการตัดสินใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติของบุคลากรนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของปิยะดา ศรประทุม (2548) ที่ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่สมรสแล้วมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นโสด

เมื่อแยกวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละด้านแล้ว พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่เป็นโสด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมามากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด จึงต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพน่าเชื่อถือ ประกอบกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันต้องมีภาระทางครอบครัวทำให้ไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบจะต้องมีความขยันทำงานทำงานให้เสร็จเรียบร้อยด้วยดี ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ การตรงต่อเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ดูแลทรัพย์สินขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว การป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียต่อองค์การ การแสดงความรับผิดชอบต่อการงานด้วยความซื่อตรงและรอบคอบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ถึงแม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการที่มีอายุและอายุงานมากกว่าจะต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรรุ่นหลังๆ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังนั้น จึงต้องมีการช่วยเหลือกัน ให้ความร่วมมือกัน ต้องมีการเสียสละเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันไม่ว่าจะมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จึงทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ที่ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละด้านแล้ว พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานที่ทำวิจัยครั้งนี้เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ จะมีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการเป็นอย่างมาก เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีอายุและอายุงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การสูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นบุคลากรที่เป็นข้าราชการจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีรายได้ต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนไว้อย่างชัดเจนอยู่แล้วตามตำแหน่งงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีความแตกต่างกัน เช่น การกำหนดเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี เงินสวัสดิการค่าครองชีพ ค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงการปรับเงินเดือนให้กับบุคลากรเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ บุคลากรแม้มีรายได้ต่างกันจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกษมา ทองขลิบ (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาของปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า ระดับเงินเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละด้านแล้ว พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้ 25,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้รายได้ 25,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานกับองค์การมานาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง เช่น อาจมีตำแหน่งระดับหัวหน้างานต้องมีภาระงานหรือความรับผิดชอบในงานสูง จึงต้องมีความตั้งใจและทุ่มเทสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก เพื่อจะได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ๆ จึงทำให้บุคลากรที่มีรายได้รายได้ 25,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ช่วงอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chien (2004) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การ บุคลิกภาพของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในไต้หวัน พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน และคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของปิยะดา ศรประทุม (2548) ที่ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือเพียงด้านเดียว และเมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างอยู่ในระดับดี จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง เป็นการรับรู้เกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและการทำงาน เช่น มีการจัดแบ่งโครงสร้างขององค์การที่ชัดเจน ในแต่ละหน่วยงานมีการแบ่งงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน ซึ่งองค์การจะจัดทำคู่มือการแบ่งโครงสร้างและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติงานในวันที่ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ มีกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน อีกทั้งมีขั้นตอนการดำเนินงานสามารถนำมาปฏิบัติตามได้ด้วยความสะดวก และรูปแบบของการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เช่น การเสนองานตามระดับสายการบังคับบัญชา การแจ้งข่าวสารตามสายการบังคับบัญชาทำให้ทราบข้อมูลที่เป็นทางการมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรไม่เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน พยายามทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ และร่วมมือดำเนินงานหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ให้ความสนใจกับนโยบายและประกาศต่าง ๆ ขององค์การ เช่น การมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมที่องค์การจัดขึ้น อ่านจดหมายข่าวในองค์การ มีการแสดงความคิดเห็น และให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่องค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับดี จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ โดยบุคลากรมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น การตัดสินใจเรื่องงาน เช่น มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับงานได้ หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของพนักงานหากเป็นความคิดเห็นที่ดีก็อาจไม่ได้นำไปใช้จริง ภาระงานบางอย่างหัวหน้างานไม่ได้เป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานเพียงฝ่ายเดียวเปิดโอกาสบุคลากรทำเอง จึงทำให้บุคลากรอาจรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคก็ยอมรับในสภาวะปัญหาหรืออุปสรรคหรือความไม่สะดวกนั้นได้ และสามารถอดทนต่อความกดดันต่าง ๆ อย่างเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิที่จะร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้ก็ไม่กระทำตามสิทธินั้น

บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับดี จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน เป็นการรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การระหว่างบุคลากร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเสมอ หากมีความไม่สบายใจทั้งจากเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวก็สามารถปรึกษากันได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือหรือเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีให้แก่กัน บุคลากรมีการแสดงความเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นในองค์การด้วยความเต็มใจ เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติหรือทรัพย์สินส่วนรวม พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบ กระทั่งกับบุคคลอื่น รวมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำและการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น

บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดี จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ เป็นการรับรู้ของบุคลากรว่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นสามารถตกลงแก้ไข เช่น เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในที่ประชุมหัวหน้างานหาทางออกเพื่อเป็นข้อยุติหรือตกลงกันให้เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายได้ ซึ่งแสดงว่าบุคลากรจะต้องมีการยอมรับในสภาวะเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค จึงมีการยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น ป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียต่อหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบต่อการงานด้วยความรอบคอบเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมองค์การ

และบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การอยู่ในระดับดี จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อการที่องค์การมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน เช่น มีการนำระบบ wireless LAN มาใช้ในการทำงานช่วยให้การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสะดวกมากขึ้น มีการติดตามข่าวสารหรืองานโดยใช้ระบบ e-office ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น บุคลากรจึงพยายามต้องมีการฝึกฝนเพื่อเรียนรู้วิธีการใช้งานที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง และทำให้มีการช่วยกันดูแลรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ภายในหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมที่จะนำมาใช้งานอยู่ตลอดเวลา หากเพื่อนร่วมงานไม่มีอุปกรณ์บางอย่าง จะมีการให้ยืมหรือจัดหาให้ มีการให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้คำแนะนำบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหรือวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2539) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิจัยของวรมน เดชเมธาวีพงศ์ (2544) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของสุพรรณา ประทุมวัน (2544) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .03 ผลการวิจัยของชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของนนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของวัชรินทร์ หนูสมตน (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย: กรณีศึกษาศูนย์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา) พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านและโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับสูง จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นการที่บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่บุคลากรทำอยู่ หรือเปรียบเทียบผลงานของตนกับคนอื่นที่มีลักษณะงานระดับเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ เงินเดือนที่ได้ตามตามวุฒิการศึกษา นอกจากนี้ยังได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเป็นธรรม ได้แก่ ค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคคลที่สำนักงานอธิการบดีจัดให้ในแต่ละเดือน รถรับ-ส่งบุคลากร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น จากการที่บุคลากรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเป็นธรรม บุคลากรก็จะรู้สึกพึงพอใจเกิดจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานในแต่ละวันให้ดี มาถึงที่ทำงานก่อนเวลาและเริ่มปฏิบัติงานทันที ทั้งช่วงเวลาเช้าและหลังเวลาพักกลางวัน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จเรียบร้อย แม้จะถึงเวลาพักหรือเลิกงานแล้วก็ตาม ไม่ใช้อุปกรณ์ภายในหน่วยงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร ในกิจธุระส่วนตัว ซึ่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมเหล่านี้ไม่ได้ระบุไว้ในภาระงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2539) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับสูง จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลเป็นการที่บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เช่น การอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ การอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เช่น การสัมมนาบุคลากรประจำปี ทำให้มีทักษะความรู้ที่นำมาใช้ในการทำงานได้ งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้านการศึกษา เช่น การให้ลาราชการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์การ จึงให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ ช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมงานที่มีงานมากหรือมีงานล้นมือด้วยความสมัครใจ ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เอาใจใส่ต่อบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อื่นในองค์การ เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติหรือทรัพย์สินส่วนรวม พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น และพยายามทำงานให้ดีที่สุด ขยันทำงาน การตรงต่อเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ดูแลทรัพย์สินขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว ความรับผิดชอบต่อการงานด้วยความซื่อตรงและรอบคอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัย เทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .350$)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นการที่บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างยุติธรรม และบุคลากรมีวาระการปฏิบัติงานตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเกษียณอายุราชการเมื่อครบอายุ 60 ปี แม้ว่าจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเท่านั้น ในการที่จะถูกให้ออกจากราชการได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติที่ฝ่าฝืนระเบียบ วินัยขั้นร้ายแรง บุคลากรมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกถอดถอนออกจากหน่วยงาน ประกอบกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในระดับต้น ๆ ของประเทศ จึงถือว่าเป็นองค์การที่มีความมั่นคง บุคลากรที่ทำงานในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ก็จะรู้สึกถึงความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มั่นคงของตนเองด้วย ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติที่องค์การไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเองและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ เช่น ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมงานที่มีงานมากหรือมีงานล้นมือด้วยความสมัครใจ ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น จะหาโอกาสเสนอแนวทางหรือวิธีการเพื่อแก้ปัญหา ใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และทรัพย์สินต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วยความระมัดระวัง และใช้สาธารณูปโภคของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2539) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ทำการ ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การอยู่ในระดับสูง จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การเป็นการที่บุคลากรได้รับการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปราศจากการแบ่งชั้นวรรณะกันในองค์การ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยได้มีการจัดกิจกรรมกีฬาบุคลากรเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีให้กับบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ และทำให้บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือและร่วมมืออันดีในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสบายใจ ส่งผลให้รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายช่วยกันหาทางรอมชอมกันได้ พยายามไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่งกันกับเพื่อนร่วมงาน ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อ่านจดหมายข่าวหรือประกาศต่าง ๆ ที่เวียนให้ทราบภายในหน่วยงาน และทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2539) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ที่ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตได้

จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น ผู้วิจัยนำเสนอการวิจารณ์เป็นลำดับ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การที่ปัจจัยส่วนบุคคลเพียงด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี แสดงว่า บุคลากรมีความพยายามทำงานให้ดีที่สุด แม้ว่างานที่ทำนั้นจะยากทำให้เกิดความเครียด หากต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการทำงาน มีความพยายามหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อถูกรบกวนจากผู้อื่น อดทนต่อความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เมื่อถูกหัวหน้างานตำหนิในเรื่องผลการปฏิบัติงาน จะต้องรับฟังอย่างใจเย็นและนำมาพิจารณาแก้ไขไม่ให้เกิดความบกพร่องอีก นอกจากนี้ หากบุคลากรถูกหัวหน้างานวิพากวิจารณ์ในเชิงลบ ก็สามารถอดทนรับฟังได้อย่างสงบ

การที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/ม่าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ แสดงว่า บุคลากรส่วนใหญ่จะต้องมีทั้งภาระทางครอบครัว และมีภาระหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบด้วย จึงทำให้ต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ลุล่วงด้วยดี มีการทำกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น คอยติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และอาสาทำกิจกรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานโดยไม่ต้องร้องขอ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

การที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่นั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/ม่าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ และบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/ ม่าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่เป็นโสด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/ ม่าย หย่าร้างหรือแยกกันส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด จึงต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพน่าเชื่อถือ ได้แก่ ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และทรัพย์สินต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วยความระมัดระวัง ใช้สาธารณูปโภคของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา ไม่ใช้เวลาในการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว ไม่ใช้อุปกรณ์ภายในหน่วยงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร ในกิจธุระส่วนตัว เป็นต้น นอกจากนี้จากประสบการณ์ที่ต้องรับบทบาทของพ่อหรือแม่ซึ่งต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูก ๆ ทำให้ในการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/ม่าย หย่าร้างหรือแยกกันจะต้องปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของหน่วยงาน ประกอบกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/ม่าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ต้องมีภาระทางครอบครัวทำให้ไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบจึงต้องมีความขยันทำงานทำงานให้เสร็จเรียบร้อยด้วยดีโดยมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาและเริ่มปฏิบัติงานทันทีทั้งช่วงเวลาเช้าและหลังเวลาพักกลางวัน (จากการตอบแบบสอบถาม) แสดงว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่เป็นโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่สมรสแล้วมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นโสด

บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การที่บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ และบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับดี แสดงว่า บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ มีการพูดคุยและช่วยเหลือกันเรื่องงาน เมื่อไม่สบายใจจะได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีการเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีให้แก่กัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับหัวหน้างานเป็นไปได้ด้วยดี หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานจะช่วยแก้ไข รวมทั้งมีการพูดคุยและช่วยเหลือกันเรื่องส่วนตัว (จากการตอบแบบสอบถาม) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนดีจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือสูงขึ้นด้วย

การที่บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การรับรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น และบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดี แสดงว่า แม้เพื่อนร่วมงานจะมีความคิดเห็นในเรื่องงานไม่ตรงกัน แต่ทุกคนก็ยังสามารถทำงานร่วมกันได้ ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานเป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้าได้ เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานจะมีการเจรจาอย่างมีเหตุผลเพื่อยุติปัญหา เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันก็สามารถยุติหรือตกลงกันได้ด้วยดี เมื่อเกิดความขัดแย้งในที่ประชุมหัวหน้างานหาทางออกเพื่อเป็นการยุติให้เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายได้ (จากการตอบแบบสอบถาม) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดีจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นสูงขึ้นด้วย

การที่บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ และบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดี แสดงว่า แม้เพื่อนร่วมงานจะมีความคิดเห็นในเรื่องงานไม่ตรงกัน แต่ทุกคนก็ยังสามารถทำงานร่วมกันได้ ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานเป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้าได้ เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานจะมีการเจรจาอย่างมีเหตุผลเพื่อยุติปัญหา เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันก็สามารถยุติหรือตกลงกันได้ด้วยดี เมื่อเกิดความขัดแย้งในที่ประชุมหัวหน้างานหาทางออกเพื่อเป็นการยุติให้เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายได้ (จากการตอบแบบสอบถาม) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดีจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือสูงขึ้นด้วย

ส่วนบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ และบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การอยู่ในระดับสูง แสดงว่า การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานทำให้บุคลากรต้องมีการฝึกฝนเพื่อเรียนรู้วิธีการใช้งานที่ถูกต้อง มีการดูแลรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ภายในหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมที่จะนำมาใช้งานอยู่ตลอดเวลา การนำเทคโนโลยีที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงานทำให้บุคลากรทำงานได้รวดเร็วขึ้น บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง การนำระบบ wireless LAN มาใช้ในการทำงานช่วยให้การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสะดวกมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และการติดตามข่าวสารโดยใช้ระบบ e-office ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การอยู่ในระดับดีจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chien (2004) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การ บุคลิกภาพของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในไต้หวัน พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน และคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของปิยะดา ศรประทุม (2548) ที่ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ พบว่า บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือเพียงด้านเดียว

การที่บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่นั้น จากการศึกษาครั้งนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ และบุคลากรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับสูง แสดงว่า แม้เพื่อนร่วมงานจะมีความคิดเห็นในเรื่องงานไม่ตรงกัน แต่ทุกคนก็ยังสามารถทำงานร่วมกันได้ ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานเป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้าได้ เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานจะมีการเจรจาอย่างมีเหตุผลเพื่อยุติปัญหา เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันก็สามารถยุติหรือตกลงกันได้ด้วยดี เมื่อเกิดความขัดแย้งในที่ประชุมหัวหน้างานหาทางออกเพื่อเป็นการยุติให้เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายได้ (จากการตอบแบบสอบถาม) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดีจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การสูงขึ้นด้วย

การที่บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ในเชิงลบนั้น หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนไปในทางบวกจะทำให้มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นลดลง จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับดี ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ต่ำ อาจเป็นเพราะการให้กำลังใจเพื่อนด้วยการพูดคุย เสนอแนะหรือให้ความเห็นใจในเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงานบางคนนั้นเป็นการขัดแย้งกับความสำนึกในหน้าที่บ้าง เช่น การใช้อุปกรณ์ของหน่วยงาน ได้แก่ โทรศัพท์ โทรสาร เพื่อการส่วนตัวจนเกินไป หรือเลิกงานก่อนเวลามากเกินไป (จากการตอบแบบสอบถาม) ก็อาจเป็นได้

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การอยู่ในระดับสูง แสดงว่า บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้อย่างสบายใจ บุคลากรจะได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออันดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม พนักงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์และร่วมกันทำงานด้วยดี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานพนักงานจะร่วมกันแก้ปัญหา ผลการปฏิบัติงานมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และในหน่วยงานพนักงานมีความสามัคคีกัน (จากการตอบแบบสอบถาม) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การสูงจะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ พบว่าคุณภาพคุณภาพชีวิตในด้านความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.3 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรได้ดีที่สุด คือ บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

การที่บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดี แสดงว่า แม้เพื่อนร่วมงานจะมีความคิดเห็นในเรื่องงานไม่ตรงกัน แต่ทุกคนก็ยังสามารถทำงานร่วมกันได้ ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานเป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้าได้ เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานจะมีการเจรจาอย่างมีเหตุผลเพื่อยุติปัญหา เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันก็สามารถยุติหรือตกลงกันได้ด้วยดี เมื่อเกิดความขัดแย้งในที่ประชุมหัวหน้างานหาทางออกเพื่อเป็นการยุติให้เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายได้ (จากการตอบแบบสอบถาม) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดีจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงด้วย

การที่บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การอยู่ในระดับดี แสดงว่า การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานทำให้บุคลากรต้องมีการฝึกฝนเพื่อเรียนรู้วิธีการใช้งานที่ถูกต้อง มีการดูแลรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ภายในหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมที่จะนำมาใช้งานอยู่ตลอดเวลา การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงานทำให้บุคลากรทำงานได้รวดเร็วขึ้น บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง การนำระบบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

wireless LAN มาใช้ในการทำงานช่วยให้การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสะดวกมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และการติดตามข่าวสารโดยใช้ระบบ e-office ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน (จากการตอบแบบสอบถาม) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การอยู่ในระดับดีจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมสูงขึ้นด้วย

การที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ หากพิจารณาตามความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Organ (1988 อ้างใน Organ and Bateman, 1991: 275) ที่ให้ไว้คือ พฤติกรรมของพนักงานที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากการตัดสินใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติของบุคลากรนั้น ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกษมา ทองขลิบ (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของนนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน โดยพยาบาลวิชาชีพที่สมรสแล้วมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นโสด

ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้าน คือปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง และด้านความเป็นอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้นจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการทำงานนั้นต้องมีการทำงานร่วมกันทั้งหญิงและชาย ต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันจึงจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นเป็นพฤติกรรมทางบวกที่เอื้ออำนวยให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน จึงไม่ได้จำกัดเพศใดจะมีการแสดงออกมากกว่ากัน จึงไม่เกี่ยวกับปัจจัยทางเพศ บุคลากรทุกคนสามารถประพฤติปฏิบัติหรือแสดงออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิ่นปักมา ครุฑพันธุ์ (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย สอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2539) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า ข้าราชการหญิงมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สูงกว่าข้าราชการชาย และผลการวิจัยของเกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องาน และภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศชายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมากกว่าเพศหญิง

การที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้นจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในแต่ละหน่วยงานจะมีบุคลากรหลากหลายวัย โดยมีทั้งบุคลากรวัยที่พึ่งสำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ และเข้ามาทำงานกับองค์การเป็นแห่งแรก เมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การจะได้รับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่และได้รับทราบกฎระเบียบแนวปฏิบัติในการทำงาน ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาส่วนมากมีอายุระหว่าง 40–49 ปี ซึ่งเป็นอยู่ในช่วงวัยกลางคนมักอุทิศเวลาและพลังกายใจให้แก่งานอาชีพงานและมีอิทธิพลต่อสังคมสูง (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2549: 472–487) ดังนั้น บุคลากรวัยกลางคนจึงเป็นผู้ที่ทุ่มเทและมุ่งความสนใจให้กับงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกจากนี้บุคลากรจะต้องใช้วุฒิภาวะในการทำงาน ทำให้ไม่ว่าอายุมากหรือน้อยก็ต้องมีความรับผิดชอบเช่นเดียวกัน ยิ่งกว่านั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการกระทำที่พนักงานสมัครใจปฏิบัติเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ก็มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ Greenberg (2002: 147–148) จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะดา ศรประทุม (2548) ที่ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

การที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการปฏิบัติงานในองค์การมีการทำงานร่วมกันจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ มีการแสดงออกที่ดีต่อกัน มีการคำนึงถึงผู้อื่น มีความเกรงใจกัน เพราะจะต้องพึ่งพาอาศัยกันงานเพื่อผลสำเร็จของการทำงาน บุคลากรที่อายุงานน้อยหรือพึ่งเข้ามาปฏิบัติงานไม่นานย่อมต้องประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรที่อายุงานมากกว่าหรือบุคลากรที่อยู่มาก่อนแล้ว และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่ทุกคนจะต้องพึงปฏิบัติต่อกันของสังคมในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่า อายุงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า อายุงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องผลการวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการที่มีอายุและอายุงานมากกว่าจะต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรรุ่นหลัง ๆ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังนั้น จึงต้องมีการช่วยเหลือกัน ให้ความร่วมมือกัน ต้องมีการเสียสละเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันไม่ว่าจะมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จึงทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ที่ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

การที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนไว้อย่างชัดเจนอยู่แล้วตามตำแหน่งงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีความแตกต่างกัน เช่น การกำหนดเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี เงินสวัสดิการค่าครองชีพ ค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคคล เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงการปรับเงินเดือนให้กับบุคลากรเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ บุคลากรแม้มีรายได้แตกต่างกันจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกษมา ทองขลิบ (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาของปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า ระดับเงินเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การที่บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการให้ความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง เป็นการรับรู้เกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและการทำงาน เช่น มีการจัดแบ่งโครงสร้างขององค์การที่ชัดเจน ในแต่ละหน่วยงานมีการแบ่งงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน ซึ่งองค์การจะจัดทำคู่มือการแบ่งโครงสร้างและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติงานในวันที่ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ มีกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน อีกทั้งมีขั้นตอนการดำเนินงานสามารถนำมาปฏิบัติตามได้ด้วยความสะดวก และรูปแบบของการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เช่น การเสนองานตามระดับสายการบังคับบัญชา การแจ้งข่าวสารตามสายการบังคับบัญชาทำให้ทราบข้อมูลที่เป็นทางการมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรไม่เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้าน

การที่บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับดี จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น การตัดสินใจเรื่องงาน เช่น มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับงานได้ หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของพนักงานหากเป็นความคิดเห็นที่ดีก็อาจไม่ได้นำไปใช้จริง ภาระงานบางอย่างหัวหน้างานไม่ได้เป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานเพียงฝ่ายเดียวเปิดโอกาสบุคลากรทำเอง จึงทำให้บุคลากรอาจรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคก็ยอมรับในสภาวะปัญหาหรืออุปสรรคหรือความไม่สะดวกนั้นได้ และสามารถอดทนต่อความกดดันต่าง ๆ อย่างเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิที่จะร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้ก็ไม่กระทำตามสิทธินั้น

การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้น จากการศึกษาครั้ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นี้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นการที่บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่บุคลากรทำอยู่ หรือเปรียบเทียบผลงานของตนกับคนอื่นที่มีลักษณะงานระดับเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ เงินเดือนที่ได้ตามตามวุฒิการศึกษา นอกจากนี้ยังได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเป็นธรรม ได้แก่ ค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคคลที่สำนักงานอธิการบดีจัดให้ในแต่ละเดือน รถรับ-ส่งบุคลากร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น จากการที่บุคลากรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอและเป็นธรรม บุคลากรก็จะรู้สึกพึงพอใจเกิดจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานในแต่ละวันให้ดี มาถึงที่ทำงานก่อนเวลาและเริ่มปฏิบัติงานทันที ทั้งช่วงเวลาเช้าและหลังเวลาพักกลางวัน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จเรียบร้อย แม้จะถึงเวลาพักหรือเลิกงานแล้วก็ตาม ไม่ใช้อุปกรณ์ภายในหน่วยงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร ในกิจธุระส่วนตัว ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ไม่ได้ระบุไว้ในภาระงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2539) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง เนื่องจากสำนักงานอธิการบดีให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานสำนักงานยังได้ติดตั้งอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยให้กับบุคลากร เช่น มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การติดตั้งกล้องวงจรปิดและมีการติดตั้งถังดับเพลิงตามจุดต่าง ๆ ของสำนักงาน และให้ต่อสุขภาพอนามัยของบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยจัดสวัสดิการให้บุคลากรทุกคนได้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้ยังมีระบบการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยทำให้ทำงานได้อย่างสะดวกและเพียงพอกับบุคลากรทุกคน

การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เช่น การอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ การอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เช่น การสัมมนาบุคลากรประจำปี ทำให้มีทักษะความรู้ที่นำมาใช้ในการทำงานได้ งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้านการศึกษา เช่น การให้ลาราชการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างยุติธรรม และบุคลากรมีวาระการปฏิบัติงานตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเกษียณอายุราชการเมื่อครบอายุ 60 ปี แม้ว่าจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเท่านั้น ในการที่จะถูกให้ออกจากราชการได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติที่ฝ่าฝืนระเบียบ วินัยขั้นร้ายแรง จึงทำให้บุคลากรเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในงานสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต 2) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต และ 4) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จำนวน 160 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวมรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย มีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 40–49 ปี มีอายุงานระหว่าง 15–24 ปี บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส/ หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และมีรายได้ระหว่าง 15,501–20,000 บาทต่อเดือน

2. ระดับบรรยากาศองค์การ 4 ด้าน (ด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ) อยู่ในระดับดี ยกเว้น 1 ด้านที่เหลือ (ด้านความเป็นอิสระ) อยู่ในระดับปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียงด้านเดียว (ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม) อยู่ในระดับปานกลาง ที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เหลืออีก 4 ด้าน (ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ) อยู่ในระดับสูง ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ด้าน (ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่) อยู่ในระดับสูง

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ แต่เมื่อพิจารณาตามระดับความแตกต่างกลับพบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ดังนี้

3.1 บุคลากรที่มีอายุ 30–39 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40–49 ปี

3.2 บุคลากรที่มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ 5–14 ปี

3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

3.4 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/ หม้าย อย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่เป็นโสด

3.5 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

3.6 บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า 25,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาทต่อเดือน และรายได้ 15,001–20,000 บาทต่อเดือน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้าน (ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ) แต่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียง 3 ด้าน (ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ) ไม่มีความสัมพันธ์กับอีก 2 ด้านที่เหลือ (ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ)

5. ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านต่าง ๆ คือ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา (ด้านความอดทนอดกลั้น) และสถานภาพสมรส (ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่)

5.2 ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ได้แก่

- ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความสำนึกในหน้าที่)
- ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ (ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่)
- ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (ด้านการให้ความร่วมมือ)

5.3 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ (ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่อาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านโครงสร้าง และด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับดี ยกเว้นการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระในระดับที่ดีขึ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้ทราบมากขึ้น โดยอาจจะจัดกล่องรับข้อเสนอแนะจากบุคลากร หรือมี e-mail ที่บุคลากรสามารถส่งความคิดเห็นถึงผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการของบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ หรือมอบแนวทางและนโยบายที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานได้กำหนดไว้ เพื่อจะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ กล้าตัดสินใจในการนำเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงองค์การต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางนั้น เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาแก้ไขปรับปรุงปรับอัตราเงินเดือนประจำปีด้วยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานแทนการใช้ระบบโควตา และเพิ่มอัตราค่าตอบแทนตามความสามารถพิเศษของบุคคลให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูงนั้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรรักษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้านของบุคลากรมิให้ลดลง แต่สนับสนุนให้มีเพิ่มขึ้น โดยอาจจะมีการประกาศเกียรติคุณบุคลากรดีเด่นของทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การเช่นนี้ต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ บุคลากรที่มี**อายุ**ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**ด้านความอดทนอดกลั้น**แตกต่างกัน บุคลากรที่มี**อายุงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้**ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**ด้านความสำนึกในหน้าที่**แตกต่างกัน และบุคลากรที่มี**ระดับการศึกษา**ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ**แตกต่างกัน นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล**ด้านสถานภาพสมรส**สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**ด้านการให้ความร่วมมือ**และ**ด้านความสำนึกในหน้าที่**ได้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน**ระดับการศึกษา**สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**ด้านความอดทนอดกลั้น**ได้ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านต่าง ๆ ที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนให้บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกันได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกันมากขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและมีความสำนึกในหน้าที่ในหมู่บุคลากรด้วยความเต็มใจมากขึ้น อีกทั้งทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่ต่างกันได้ซึมซับและเรียนรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่อยู่ในระดับสูง

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี และพบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวม ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเฉพาะบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้นั้น ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

- ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในบังคับบัญชาของตนได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ และควรมีการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานกับบุคลากรในระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น เพื่อลดบรรยากาศของความตึงเครียด ลดความประหม่า และสร้างความคุ้นเคยให้มีมากขึ้น

- ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ อาจทำการชี้แจงถึงสาเหตุการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้บุคลากรเข้าใจอย่างถูกต้อง ทั้งในเรื่องการทำงาน และการนำเทคโนโลยีใหม่มาปรับใช้ในองค์การอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจและเกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีความกระตือรือร้นในสิ่งที่เปลี่ยนแปลง มีความตั้งใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทางที่ดีขึ้นต่อไป

- ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ควรจะดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรทั้งในเรื่องงานและเรื่องทั่วไป ให้ความช่วยเหลือบุคลากร สร้างบรรยากาศความเป็นมิตรให้คงอยู่ไว้ในองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่รู้สึกอบอุ่นและให้การสนับสนุนที่ดีต่อกันในองค์การ

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นได้ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติไว้ดังนี้

- ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ควรมีการพัฒนาให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งการฝึกอบรม การสัมมนา ดูงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรและให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ จะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น

- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากร โดยพิจารณาจากเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผลงานเป็นสำคัญมากกว่าการพิจารณาจากตัวบุคคลหรือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระบบโควตาของหน่วยงาน เพื่อจะเป็นผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นในองค์การดียิ่งขึ้น

- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีมิตรภาพที่ดีเกิดขึ้นในการทำงาน โดยปราศจากการแบ่งชั้นวรรณะ เช่น ส่งเสริมการทำงานที่มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันในหมู่บุคลากร มีการจัดกิจกรรมหรือมอบหมายงานให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันในแต่ละหน่วยงานและต่างหน่วยงาน เป็นต้น อีกทั้งผู้บริหารควรมีการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุก ๆ คนเพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร เช่น บุคลิกภาพ เชาวน์อารมณ์ การสนับสนุนจากองค์การ ทัศนคติต่องาน ประสิทธิผลของการสื่อสารระหว่างบุคคล

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรขยายการศึกษาเพิ่มเติมในทุกหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ท่าพระจันทร์ และบุคลากรทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ คณะและสำนักงานอื่นๆ เพื่อให้เห็นถึงทิศทางของบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ชัดเจนยิ่งขึ้นได้

3. ในการวิจัยครั้งนี้บุคลากรเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยตนเอง ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเรื่องนี้โดยใช้แหล่งประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากแหล่งอื่น ๆ ประกอบการวิจัย เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงานมาประกอบกัน เพื่อให้ผลการประเมินมีความถูกต้อง เกิดความลำเอียงน้อยที่สุด และเพิ่มความน่าเชื่อถือให้แก่ข้อมูล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานเฉพาะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการขยายให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกกลุ่มในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ กลุ่มผู้บังคับบัญชา ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างงบพิเศษ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กนกวรรณ มีปลั่ง. 2548. **การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. (Online). http://www.tkc.go.th/thesis/abstract.asp?item_id=2494, 11 เมษายน 2551.

กษมา ทองขลิบ. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550. **แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554)**. (Online). http://www.tu.ac.th/org/ofrector/planning/, 22 ธันวาคม 2551.

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2547. "คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)." **วารสารอนุสารแรงงาน** 11(5): 17–22.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545. **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกษรา ชัยรังษีเลิศ. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติต่องาน และภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ขวัญกมล สาระบุตร. 2543. "คุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ." **วารสารนักบริหาร** 4(4): 37–40.

งานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2552. **จำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. จดหมายอิเล็กทรอนิกส์. 9 มกราคม 2552.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานประชุม กองกลาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2548ก. **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการจัดโครงสร้างสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2548, 24 มกราคม 2548**. (Online). http://e–learning.tu.ac.th/oth/meeting/, 16 กรกฎาคม 2551.

_____. 2548ข. **โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี แนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการจัดโครงสร้างสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. 2548**. (Online). http://e–learning.tu.ac.th/oth/meeting/, 16 กรกฎาคม 2551.

_____. 2548ค. **รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6, 20 มิถุนายน 2548**. (Online). http://e–learning.tu.ac.th/oth/meeting/, 16 กรกฎาคม 2551.

_____. 2551. **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการจัดโครงสร้างสำนักงานอธิการบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, 30 พฤษภาคม 2551**. (Online). http://e–learning.tu.ac.th/oth/meeting/, 16 กรกฎาคม 2551.

จรีวรรณ ศักดิ์เชิดสุข. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคม (สำนักงานใหญ่)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิราวรรณ แก้วสนธิ. 2545. **อัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนัดดา เพ็ชรประยูร. 2545. **การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. 2540. **รายงานการวิจัยมหภาคเรื่องความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต**. มปท.: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2540. **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทับทิม วงศ์ประยูร. 2542. **เศรษฐศาสตร์การพัฒนาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสารการพิมพ์.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธงชัย สมบูรณ์. 2549. **การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2548. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

ธยาน์ อมรสิงห์. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นงลักษณ์ นิ่มปี. 2547. **บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นนทกานต์ วุฒิอารีย์. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543. **รวมบทความการวิจัย การวัดและการประเมินผล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2542. **สถิติวิจัย I**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประไพพร สิงหเดช. 2539. **คุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยะดา ศรประทุม. 2548. **บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (Online). http://202.28.18.231/dcms/, 16 กรกฎาคม 2551.

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย**. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พิชญ์พรรณ พุทธิมา. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจากองค์การและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภัทรนฤน พันธ์สีดา. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรท วิลาวรรณ. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรมน เดชเมธาวีพงศ์. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (Online). http://www.tkc.go.th/thesis/abstract.asp?item_id=7932, 16 กรกฎาคม 2551.

วรวรรณ บุญล้อม. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้**. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (Online). http://202.28.18.231/dcms/, 18 พฤษภาคม 2551.

วัชรินทร์ หนูสมตน. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย: กรณีศึกษาศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา)**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (Online). http://202.28.18.231/dcms/, 9 ธันวาคม 2550.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัชรีย์ อยู่เจริญ. 2546. **การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิภาดา หลวงนา. 2546. **อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2549. **จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย: วัยรุ่น–วัยสูงอายุ**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศศิวิมล อุปนันไชย. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาในสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง**. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวีการ. 2536. **การบริหาร: Management**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

_____. 2540. **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

_____. 2549. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ: Management and Organizational Behavior**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สมร พลศักดิ์. 2550. **บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สรพรรค ภักดีศรี. 2543. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน.” **วารสารนักบริหาร** 4(4): 69–73.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิชล สงค์ศิริ. 2547. **วิสัยทัศน์ใหม่ของระบบราชการไทย**. (Online). http://e–office.ipied.tu.ac.th/scripts/foxweb.exe/oa_login., 12 เมษายน 2550.

สิรภัทร จันทสิโร. 2549. **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาระบบสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (Online). http://202.28.18.231/dcms/, 20 พฤษภาคม 2551.

สุจิตดา โพธิครูประเสริฐ. 2547. **บุคลิกห้าองค์ประกอบและขวัญในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทรับจัดการขนส่งระหว่างประเทศแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (Online). http://202.28.18.231/dcms/, 11 เมษายน 2551.

สุชาดา สีสุวรรณ. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแองโกล–ไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2551. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (คู่มือนักวิจัยและนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก): หลักการ วิธีการและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: หจก. สามลดา.

สุพรรณา ประทุมวัน. 2544. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภาพร ริยาพันธ์. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาวน์อารมณ์ และความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา: พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง**. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุรพล นิติไกรพจน์. 2551. **นโยบายการบริหารในตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์** (Online). http:///www.tu.ac.th/overview/admin/exec/25.surapon/policy/policy.htm., 11 เมษายน 2551.

เสนาะ ติเยาว์. 2544. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรอนงค์ วิเศษนคร. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัญพร พูลทรัพย์. 2546. **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษากองรายได้ การประปานครหลวง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Aldag, R. J. and A. P. Brief. 1981. **Managing Organizational Behavior**. Saint Paul: West Publishing.

Altmann, Rob. 2000. "Forecasting your organizational climate." **Journal of Property Manager** 65(4): 62–65. (Online). http://sfx.library.tu.ac.th., December 9, 2007.

Bolon, D. S. 1997. "Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multi dimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment." **Hospital and Health Services Administration** 42(2): 221–241.

Brown, W. B. and D. J. Moberg. 1980. **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons.

Cascio, W. F. 2003. **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. 6th ed. Boston: McGraw–Hill/Irwin.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Chien, M. H. 2004. "An investigation of the relationship of organizational structure, employee's personality and organizational citizenship behaviors." **The Journal of American Academy of Business** 5(September 2004): 428–431.

Cummings, T. G. and C. G. Worley. 1997. **Organization Development and Change**. 6th ed. Cincinnati, Ohio: South–Western College.

Drafke, M. and S. Kossen. 2002. **The Human Side of Organizations**. 8th ed. New Jersey: Prentice–Hall, Inc.

DuBrin, A. J. 1984. **Foundations of Organizational Behavior: An Applied Perspective**. New Jersey: Prentice–Hall, Inc.

_____ . 2005. **Fundamentals of Organizational Behavior**. 3rd ed. Mason, Ohio: Thomson/ South–Western.

Erturk, A. 2007. "Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors." **Journal of Managerial Psychology** 22(3): 257–270.

Farh, J. L., P. C. Earley, and S. C. Lin. 1997. "Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society." **Administrative Science Quarterly** 42(11): 421–444.

Glass, G. V. and K. D. Hopkins. 1996. **Statistical Methods in Education and Psychology**. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon.

Greenberg, J. 2002. **Managing Behavior in Organizationals**. 3rd ed. New Jersey: Prentice–Hall, Inc.

_____ . 2005. **Managing Behavior in Organizationals**. 4th ed. New Jersey: Pearson/ Prentice– Hall, Inc.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Griffin, R. W. and G. Moorhead. 2007. **Organizational Behavior: Management People and Organizations**. 8th ed. Boston: Houghton Mifflin.

Kelly, J. 1980. **Organizational Behavior: Its Data First, Principle, and Applications**. 3rd ed. Homewood. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.

Litwin, G. H. and R. A., Stringer. 1968. **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Mullins, L. J. 2002. **Management and Organizational Behavior**. 6th ed. Harlow, England : Prentice–Hall.

Organ, D. W. and T. S. Bateman. 1991. **The Applied Psychology of Work Behavior: A Book of Reading**. 4th ed. Boston: Irwin.

Rao, V. R. 1992. "Better quality of work life through productivity." **International Productivity Congress**. Hong Kong: Nordica International Ltd.

Robbins, S. P. 1994. **Essentials of Organizational Behavior**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall, Inc.

_____ . 2001. **Essentials of Organizational Behavior**. 9th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall, Inc.

Rogg, K. L. *et al.* 2001. "Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction." **Journal of Management** 27(4): 431–449. (Online). http://sfx.library. tu.ac.th., December 4, 2007.

Schappe, S. P. 1998. "The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior." **Journal of Psychology** 132(5): 277–290. (Online). http://vnweb.hwwisonweb.com/hww/results/results_single_ ftPES.;html., April 10, 2007.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Spector, P. E. 2003. **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice.** 3rd ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Stringer, R. A. 2002. **Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect.** New Jersey: Prentice–Hall.

Timm P. R., B. D. Peterson, and J.C. Stevens. 1990. **People at Work: Human Relations in Organizations.** 3rd ed. Saint Paul: West Publishing Company.

Turnipseed, D. 1996. "Organizational citizenship behaviour: An examination of the influence of the workplace." **Leadership & Organization Development Journal** 17(2): 42–47. (Online). http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewPDF.jsp?contentType=Article&Filename=html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Pdf/0220170205.pdf., June 10, 2008.

Walton, R. E. 1973. "Quality of working life: What is it?." **Sloan Management Review** 15(11): 12–21.

_____. 1974. "Improving the quality of work life." **Harvard Business Review** 52(3): 12–16.

Williams, S., R. Pitre, and M. Zainuba. 2002. "Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards versus fair treatment." **The Journal of Social Psychology** 142(1): 33–44.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อจากแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ข้อที่	องค์ประกอบ	ค่า Item Total Correlation (r)
1	โครงสร้าง	.4309
2		.5886
3		.6481
4		.6538
5		.4204
6		.4350
7	ความเป็นอิสระ	.4691
8		.6112
9		.6404
10		.5887
11		.5089
12	ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	.6622
13		.6695
14		.7463
15		.7419
16		.5593
17		.7673
18		.6155
19	การยอมรับความขัดแย้งในองค์การ	.5750
20		.6168
21		.5426
22		.5607
23		.5161
24		.6109
25		.5520

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ	ค่า Item Total Correlation (r)
26		.6624
27		.6789
28		.6044
29	การเปลี่ยนแปลงในองค์การ	.4558
30		.6976
31		.5655
32		.5434

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อที่	องค์ประกอบ	ค่า Item Total Correlation (r)
1		.8018
2		.7005
3		.5469
4	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.5939
5		.5315
6		.4387
7		.7512
8		.6074
9		.4212
10		.3794
11	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ	.6684
12	ส่งเสริมสุขภาพ	.5953
13		.4236

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ	ค่า Item Total Correlation (r)
14		.6047
15		.5737
16		.6800
17	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	.6327
18		.7010
19		.4801
20		.5383
21		.6506
22		.5829
23		.4433
24		.6600
25	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.6640
26		.5474
27		.4941
28		.4403
29		.6516
30		.7348
31		.6452
32	ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ	.7174
33		.6753
34		.6863
35		.7386

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อจากแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อที่	องค์ประกอบ	ค่า Item Total Correlation (r)
1		.5774
2		.5240
3	การให้ความช่วยเหลือ	.4877
4		.5858
5		.4323
6		.5469
7		.4642
8	การคำนึงถึงผู้อื่น	.4506
9		.3891
10		.4833
11		.5258
12		.5930
13		.6617
14		.5500
15	ความอดทนอดกลั้น	.4152
16		.6232
17		.5307
18		.5303
19		.5066
20		.6219
21		.5294
22	การให้ความร่วมมือ	.7503
23		.4768
24		.3764
25		.5918

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ	ค่า Item Total Correlation (r)
26		.7757
27		.4629
28		.6780
29	ความสำนึกในหน้าที่	.7270
30		.4585
31		.6221
32		.7229

ตารางผนวกที่ 4 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การรายด้านและทั้งฉบับ

บรรยากาศองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านโครงสร้าง	.7709
ด้านความเป็นอิสระ	.7826
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	.8847
ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การ	.8179
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	.8287
ทั้งฉบับ	.9320

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ 5 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านและทั้งฉบับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.8676
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.7058
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	.8475
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.8063
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ	.8920
ทั้งฉบับ	.9166

ตารางผนวกที่ 6 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านและทั้งฉบับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	.7455
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	.7327
ด้านความอดทนอดกลั้น	.8108
ด้านการให้ความร่วมมือ	.8077
ด้านความสำนึกในหน้าที่	.8523
ทั้งฉบับ	.9128

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศธ 0513.11212/ 069

โครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาคพิเศษ
ภาควิชาจิตวิทยาคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 50
พหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

17 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวศิริวรรณ์ ชื่นบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาคพิเศษ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รหัสประจำตัวนิสิต 49680713 อยู่ระหว่างการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต”

โครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาคพิเศษ ภาควิชาจิตวิทยา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบในการทำวิทยานิพนธ์และเพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพทินนา สมุทรานนท์)
ประธานคณะกรรมการดำเนินงานโครงการปริญญาโท
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาคพิเศษ

โครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาคพิเศษ
ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ โทร. 0–2561–3480 ต่อ 101, 0–2561–2522 (สายตรง)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โครงการปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาคพิเศษ
ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

17 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

เนื่องด้วย ดิฉันนางสาวศิริวรรณ์ ชื่นบุญ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาคพิเศษ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความประสงค์ที่จะทำวิทยานิพนธ์เรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ในการนี้ ดิฉันใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ทั้งนี้จะไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบ **คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น แต่จะเป็นข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อประกอบการอธิบายสรุปผลรายงานวิจัยในภาพรวมเท่านั้น**

ดิฉันขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ มา ณ โอกาสนี้

ข้อแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ
   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
   ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
   ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน และกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน

ขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่ง

(นางสาว ศิริวรรณ์ ชื่นบุญ)
ผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลลงในช่องว่างหรือเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
   ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ.....ปี .....เดือน (นับจากวันที่เกิดจนถึงปัจจุบัน)

3. อายุงาน.....ปี.....เดือน (นับจากวันที่เข้าทำงานครั้งแรกกับหน่วยงานจนถึงปัจจุบัน)

4. ระดับการศึกษาสูงสุด
   ☐ ประถมศึกษาตอนปลาย
   ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
   ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย
   ☐ ปวช
   ☐ ปวส.
   ☐ ปวท.
   ☐ อนุปริญญา
   ☐ ปริญญาตรี
   ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
   ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

5. สถานภาพสมรส
   ☐ โสด
   ☐ สมรส
   ☐ หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6. ตำแหน่งงาน

☐ ข้าราชการ

☐ พนักงานมหาวิทยาลัย

7. รายได้ (หมายถึง เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).....บาท/เดือน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อคำถามเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานในหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
2.	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบตามระดับขั้นการบังคับบัญชา					
3.	หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนสามารถนำมาปฏิบัติตามได้ด้วยความสะดวก					
4.	หน่วยงานของท่านมีการเสนองานตามระดับสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
5.	หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารตามสายการบังคับบัญชาทำให้ทราบข้อมูลที่เป็นทางการมากขึ้น					
6.	หน่วยงานของท่านมีแผนภูมิที่ระบุตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
7.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานที่ปฏิบัติได้					
8.	ท่านมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับงานได้ทุกเวลา					
9.	ท่านไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดของตนเองในการปฏิบัติงาน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10.	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน หากเป็นความคิดเห็นที่ดีก็จะนำไปใช้จริง					
11.	หัวหน้างานจะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานเพียงฝ่ายเดียวไม่ให้โอกาสพนักงานทำเอง					
12.	ท่านได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อท่านมีความไม่สบายใจ					
13.	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยแก้ไข					
14.	เพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยและเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีให้แก่กัน					
15.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
16.	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับหัวหน้างานเป็นไปด้วยดี					
17.	มีการพูดคุยและช่วยเหลือกันเรื่องงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
18.	มีการพูดคุยและช่วยเหลือกันเรื่องส่วนตัวระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน					
19.	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในที่ประชุมหัวหน้างานหาทางออกเพื่อเป็นข้อยุติให้เป็นที่พอใจแก่ทุกฝ่ายได้					
20.	เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันก็สามารถยุติหรือตกลงกันได้ด้วยดี					
21.	พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้างานได้					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22.	พนักงานไม่ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน					
23.	แม้เพื่อนร่วมงานของท่านจะมีความคิดเห็นในเรื่องงานที่ไม่ตรงกัน แต่ทุกคนยังสามารถทำงานร่วมกันได้					
24.	ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของท่านเป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้					
25.	เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านมีการเจรจากันอย่างมีเหตุผลเพื่อยุติปัญหา					
26.	การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น					
27.	การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงานทำให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง					
28.	การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานได้รวดเร็วขึ้น					
29.	การนำระบบ wireless LAN มาใช้ในการทำงานช่วยให้การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสะดวกมากขึ้น					
30.	ท่านดูแลรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ภายในหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมที่จะนำมาใช้งานอยู่ตลอดเวลา					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
31.	การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน ทำให้พนักงานต้องมีการฝึกฝนเพื่อเรียนรู้วิธีการใช้งานที่ถูกต้อง					
32.	การติดตามข่าวสารหรืองานโดยใช้ระบบ e–office ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อคำถามเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในหน่วยงานของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข					
3.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในหน่วยงานของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่					
4.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นที่ทำงานในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน					
5.	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนด้านสวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคคล ค่ารักษา พยาบาล					
6.	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับอัตราเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานสามารถนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างคล่องตัวโดยไม่เดือดร้อน					
8.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี					
9.	หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการให้บุคลากรได้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
10.	หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ					
11.	หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยทำให้ทำงานได้อย่างสะดวก					
12.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอกับบุคลากรทุกคน					
13.	หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดต่างๆ ของที่ทำงาน					
14.	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพิ่มเติม					
15.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ					
17.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
18.	การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เช่น การสัมมนาบุคลากรประจำปี ทำให้ท่านมีทักษะความรู้ที่นำมาใช้ในการทำงานได้					
19.	หัวหน้างานของท่านไม่สนับสนุนให้ท่านไปอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
20.	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน					
21.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานเป็นงานที่ท้าทาย น่าสนใจ เพราะท่านได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน					
22.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
23.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง					
24.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้					
25.	หน้าที่การงานของท่านจะทำให้ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคตได้					
26.	พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนอย่างเท่าเทียมกัน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
27.	ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกถอดถอนออกจากหน่วยงาน					
28.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
29.	พนักงานในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์และร่วมงานกันทำงานด้วยดี					
30.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม					
31.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ได้อย่างสบายใจ					
32.	ในหน่วยงานของท่านพนักงานมีความสามัคคีกัน					
33.	ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออันดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
34.	พนักงานในหน่วยงานของท่านร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน					
35.	ผลการปฏิบัติงานของท่านมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อต่อไปนี้ ว่าตัวท่านมีลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	ข้อคำถาม	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติเลย
1.	ท่านช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมงานที่มีงานมากหรือมีงานล้นมือด้วยความสมัครใจ					
2.	ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
3.	ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มาเข้าปฏิบัติงานใหม่					
4.	เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มีอุปกรณ์บางอย่าง ท่านจะให้ยืมหรือจัดหาให้					
5.	ท่านสอนวิธีการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้แก่พนักงานใหม่					
6.	ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
7.	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ท่านจะหาทางให้ทุกฝ่ายรอมชอมกัน					
8.	ท่านเป็นคนมีหลักในการทำงานว่าจะพยายามไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่งกันกับเพื่อนร่วมงาน					
9.	แม้มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านหลีกเลี่ยงการโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน					
10.	ท่านมักล้อเลียนหรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด					
11.	ท่านชอบใช้คำพูดโดยไม่คิด ซึ่งคำพูดนั้นอาจทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนได้					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติเลย
12.	ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุด แม้ว่างานที่ท่านทำนั้นจะยากจนทำให้เกิดความ เครียด					
13.	เมื่อท่านถูกหัวหน้างานตำหนิในเรื่องผลการปฏิบัติงาน ท่านจะรับฟังอย่างใจเย็นและนำมาพิจารณาแก้ไขไม่ให้เกิดความบกพร่องอีก					
14.	ท่านอดทนต่อความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
15.	ท่านแสดงอาการโกรธเมื่อมีคนวิจารณ์การปฏิบัติงานของท่านในทางที่ไม่ดี					
16.	เมื่อท่านถูกหัวหน้างานวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบ ท่านสามารถอดทนรับฟังได้อย่างสงบ					
17.	เมื่อท่านต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการทำงาน ท่านพยายามหาทางแก้ไขปัญหานั้นด้วยตนเอง					
18.	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อถูกรบกวนจากผู้อื่น					
19.	ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น					
20.	ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมายในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ลุล่วงด้วยดี					
21.	ท่านติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
22.	ท่านทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
23.	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น ท่านจะหาโอกาสเสนอแนวทางหรือวิธีการเพื่อแก้ปัญหา					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติเลย
24.	ท่านอ่านจดหมายข่าวหรือประกาศต่าง ๆ ที่เวียนให้ทราบภายในหน่วยงานของท่าน					
25.	ท่านอาสาทำกิจกรรมที่จะสร้างภาพลักษณ์ให้แก่หน่วยงานโดยไม่ต้องร้องขอ					
26.	ท่านปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของหน่วยงาน					
27.	ท่านมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาและเริ่มปฏิบัติงานทันที ทั้งช่วงเวลาเช้าและหลังเวลาพักกลางวัน					
28.	ท่านดูแลรักษาและเก็บอุปกรณ์ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานเป็นอย่างดีหลังจากที่ใช้งานเสร็จแล้ว					
29.	ท่านใช้สาธารณูปโภคของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ เป็นต้น					
30.	ท่านคิดว่าเป็นเรื่องปกติที่จะใช้อุปกรณ์ภายในหน่วยงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร ในกิจธุระส่วนตัวบ้าง					
31.	ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จเรียบร้อย แม้จะถึงเวลาพักหรือเลิกงานแล้วก็ตาม					
32.	ท่านใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และทรัพย์สินต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วยความระมัดระวัง					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวศิริวรรณ์ ชื่นบุญ
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 20 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์