

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของสัญญาใจ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างรูปแบบของสัญญาใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พร้อมกันนั้นเพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของรูปแบบของสัญญาใจ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ระหว่างบุคลากรองค์กรเอกชนและองค์กรราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรขององค์กรเอกชนและองค์กรราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดรูปแบบของสัญญาใจ และแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีรูปแบบของสัญญาใจแบบผสมผสานอยู่ในระดับมาก ส่วนรูปแบบของสัญญาใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ และสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ
2. กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. รูปแบบสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ ส่วนพฤติกรรมการณ์อื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนรูปแบบสัญญาใจแบบความสัมพันธ์ และแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างรูปแบบของสัญญาใจพบว่า รูปแบบสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบสัญญาใจแบบความสัมพันธ์ และแบบผสมผสาน ส่วนรูปแบบสัญญาใจแบบความสัมพันธ์ และแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์กันทางบวก ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก
5. บุคลากรในองค์กรเอกชนมีรูปแบบของสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการสูงกว่าบุคลากรในองค์กรราชการ ส่วนผู้ที่มีสัญญาใจแบบความสัมพันธ์และแบบผสมผสาน ไม่มีความแตกต่างกัน
6. บุคลากรองค์กรเอกชน และบุคลากรองค์กรราชการมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

The aim of this research was to study the relationship between psychological contract patterns and organizational citizenship behavior, and to study the internal correlation coefficient between psychological contract patterns and organizational citizenship behavior. At the same time, the research also compared the mean scores of psychological contract patterns and organizational citizenship behavior between employees in private and public organizations in Bangkok. The sampling group consisted of 400 employees from private and public organizations in Bangkok. The instrument

included a questionnaire concerning factors regarding personality traits, a psychological contract patterns questionnaire, and an organizational citizenship behavior questionnaire. The data was analyzed using frequency, percentages, mean scores, standard deviation and the Pearson correlation coefficient. The findings were as follows:

1. The sample group had balanced psychological contract pattern to a high degree. The psychological contract patterns which were found to be at a moderate level were those involving relational and transactional contracts.

2. The sample group had a high degree of organizational citizenship behavior both in general and in each individual area.

3. The transactional contract, however, had a negative relationship with organizational citizenship behavior in terms of sportsmanship and civic virtue. Other behaviors, on the other hand, were not found to possess any significant relationship. The relational contract and balanced contract bore a positive relationship with organizational citizenship behavior in terms of altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue and conscientiousness.

4. The internal correlation coefficient among psychological contract patterns showed that the transactional contract exhibited a negative relationship with the relational and balanced contracts. However, the relational contract and the balanced contract enjoyed a positive relationship. All five aspects of organizational citizenship behavior exhibited a positive internal correlation coefficient.

5. Private organizational employees had a higher transactional contract pattern than did their counterparts in the public sector. In contrast, those who had relational and balanced psychological contract patterns showed no significant differences.

6. Employees in both the private and public sectors evinced no significant differences in terms of organizational citizenship behavior both in general and with regard to each individual area.