

จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง
ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์

ชนะพล ชัยทัพ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การแห่งความพอเพียง
ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์

.....
ชนะพล ชัยทัฬห

นายชนะพล ชัยทัฬห

ผู้วิจัย

.....
ด-๖

รองศาสตราจารย์ศิริพร แยมินิล, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....
Amk

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....
ด ๑

อาจารย์จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....
Amk

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โทปิดิกส์

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
Amk

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพดล อุดมวิศวกุล, Ph.D.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

จิตลक्षणตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การแห่งความพอเพียง
ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2555

.....
ชวรงค์ ชัยทัฬหี

นายชวรงค์ ชัยทัฬหี

ผู้วิจัย

.....
รองศาสตราจารย์สมบุญ ศรีสรริหิรัญ, Ph.D.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์คุณเดือน พันธมนนาวัน, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
อาจารย์จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โธปิดิกส์

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
รองศาสตราจารย์ศิริพร แยมณี, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ, Ph.D.

คณบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสิ่งล้ำค่าของสังคมไทย เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และการปฏิบัติตนแก่พสกนิกรชาวไทยมานานกว่า 30 ปี เป็นแนวทางการดำเนินตามทางสายกลางโดยตั้งอยู่บนความพอเพียง พอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันตนที่ดี ผู้วิจัยในฐานะพสกนิกรชาวไทยคนหนึ่ง มีความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาศึกษาในหัวข้อ “จิตลัทธิตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์” เพื่อให้เกิดประโยชน์ในทางวิชาการ และเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐต่อไป

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริพร เข้มนิล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่ดีตลอดจนช่วยเหลือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการทำวิทยานิพนธ์ในทุกๆด้านมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นในเวลาราชการ หรือนอกเวลาราชการ และ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. คุณเดือน พันธุมนาวิน ที่คอยให้คำแนะนำที่ดีในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นในเวลาราชการ หรือนอกเวลาราชการ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริสรธร วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลพร สอนศรี อาจารย์ ดร. จิตรลดา อมรวัฒนา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีในการทำวิทยานิพนธ์ ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณกรมราชทัณฑ์ และบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ เอื้ออำนวยในการให้ข้อมูล และในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

และ ขอกราบขอบพระคุณ ในคุณของบิดา มารดา ที่สนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ในทุกๆด้าน จนประสบความสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ชนะพล ชัยทัพ

จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจาก
องค์กร กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์

PSYCHOLOGICAL SUFFICIENCY, SUFFICIENCY ORGANIZATION, WORK HAPPINESS,
ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A CASE STUDY
OF THE DEPARTMENT OF CORRECTIONS

ชนะพล ชัยทัพ 5238176 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ศิริพร แยมินิล, Ph.D., กมลพร สอนศรี, D.P.A., จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ
และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรม
ราชทัณฑ์ 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร 3) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน
กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4) เพื่อศึกษาการทำนายของตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และ
ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลคือ 1) Pearson's Product Moment Correlation 2) Three-way ANOVA 3) Two-way ANOVA 4) Multiple
Regression Analysis

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรในระดับปานกลาง ($r = .43$) 2) การมีภูมิคุ้มกันตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์กรในระดับค่อนข้างสูง ($r = .71$) 3) การรับรู้คุณค่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง ($r = .59$) 4) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับค่อนข้างสูง ($r = .73$) 5) การสนับสนุนจากองค์กรมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .35$) 6) บุคลากรที่มี
ความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า
บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย 7) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และ
ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มี
ความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย 8) ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความ
มีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่า ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถ
ร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ความสุขใน
การทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 64.6

คำสำคัญ: จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง / องค์กรแห่งความพอเพียง / ความสุขในการทำงาน /

การสนับสนุนจากองค์กร / พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

PSYCHOLOGICAL SUFFICIENCY, SUFFICIENCY ORGANIZATION, WORK HAPPINESS, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A CASE STUDY OF THE DEPARTMENT OF CORRECTIONS

CHANAPON CHAITUP 5238176 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SIRIPORN YAMNILL, Ph.D.,
GAMOLPORN SONSRI, D.P.A., JITLADA AMORNWATANA, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the relationship between variables of psychological group and those of work situation group and organizational citizenship behavior among officials of the Department of Corrections, 2) study the interaction between variables of psychological group and organizational citizenship behavior, 3) study the interaction between variables of psychological group and those of work situation group and organizational citizenship behavior, and 4) study predictor variables of organizational citizenship behavior. Statistics used for data analysis were 1) Pearson's Product Moment Correlation, 2) Three-way ANOVA, 3) Two-way ANOVA, and 4) Multiple Regression Analysis.

The research results were as follows: 1) reasonableness had a positive relationship with organizational citizenship behavior at a medium level ($r = .43$), 2) self-immunity had a positive relationship with organizational citizenship behavior at a high level ($r = .71$), 3) perception of virtue had a positive relationship with organizational citizenship behavior at a medium level ($r = .59$), 4) work happiness had a positive relationship with organizational citizenship behavior at a high level ($r = .73$), 5) organizational support had a positive relationship with organizational citizenship behavior at a low level ($r = .35$), 6) organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness was higher than that of officials with little reasonableness and little work happiness, 7) organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable organizational support was higher than that of officials with little work happiness and little organizational support, and 8) sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support could jointly predict 66.1% organizational citizenship behavior. Work happiness and self-immunity could jointly predict 64.6% organizational citizenship behavior.

KEY WORDS: PSYCHOLOGICAL SUFFICIENCY / SUFFICIENCY ORGANIZATION /
WORK HAPPINESS / ORGANIZATIONAL SUPPORT /
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ต
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	6
1.3 ปัญหาการวิจัย	7
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.5 คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	8
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	13
1.7 สมมติฐานการวิจัย	13
1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	15
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	16
2.1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	17
2.2 จิตลัทธิขณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	22
2.3 ความมีเหตุมีผล	29
2.3.1 ความหมายและองค์ประกอบของความมีเหตุมีผล	29
2.4 การมีภูมิคุ้มกันตน	34
2.4.1 ความหมายและองค์ประกอบของการมีภูมิคุ้มกันตน	34
2.5 การรับรู้คุณค่าความดี	51
2.5.1 ความหมายและองค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าความดี	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	132
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	132
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	135
3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	144
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	146
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	147
บทที่ 4 ผลการวิจัย	148
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	149
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุมีผล	155
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกันตน	157
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้คุณค่าที่ดี	159
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน	161
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสนับสนุนจากองค์กร	163
ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	165
ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผล กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	167
ส่วนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตน กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	168
ส่วนที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่ดี กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	169
ส่วนที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	170

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	171
ส่วนที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามประเภทขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน	172
ส่วนที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน	175
ส่วนที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน	179
ส่วนที่ 16 ผลการทํานายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย	182
บทที่ 5 การอภิปรายผล	185
5.1 การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1	185
5.1.1 ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	186
5.1.2 การมีภูมิคุ้มกันตนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	188
5.1.3 การรับรู้คุณความดีมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	191
5.1.4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	194

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.5 การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	197
5.2 การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2	199
5.3 การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3	203
5.4 การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4	206
5.5 การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5	208
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	212
6.1 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย	212
6.2 สรุปผลการวิจัย	216
6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย	227
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย	230
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ	253
บรรณานุกรม	277
ภาคผนวก	291
ภาคผนวก ก การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	292
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	303
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	328
ภาคผนวก ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย	348
ประวัติผู้วิจัย	349

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน	134
4-1 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	150
4-2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความมีเหตุมีผล ในกลุ่มรวม ($n = 131$)	155
4-3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความมีเหตุมีผล ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน	156
4-4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ในกลุ่มรวม ($n = 131$)	157
4-5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน	158
4-6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการรับรู้คุณความดี ในกลุ่มรวม ($n = 131$)	159
4-7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการรับรู้คุณความดี ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน	160
4-8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสุขในการทำงาน ในกลุ่มรวม ($n = 131$)	161
4-9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน	162
4-10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในกลุ่มรวม ($n = 131$)	163
4-11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน	164
4-12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม ($n = 131$)	165
4-13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน	166

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4-14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)	167
4-15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)	168
4-16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณความดี กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)	169
4-17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)	170
4-18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)	171
4-19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามประเภทขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม (n = 131)	173
4-20 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แยกตามระดับของตัวแปรอิสระที่พบความแปรปรวนแบบทางเดียว	175
4-21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความมีเหตุมีผล และมีความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม (n = 131)	176
4-22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พิจารณาจากความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน ด้วยวิธีการของ Scheffe'	177
4-23 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แยกตามระดับ ของตัวแปรอิสระที่พบความแปรปรวนแบบทางเดียว	178
4-24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม (n = 131)	180

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4-25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พิจารณาจากความสุขในการทำงาน และ การสนับสนุนจากองค์กร ด้วยวิธีการของ Scheffe'	181
4-26 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แยกตามระดับ ของตัวแปรอิสระที่พบความแปรปรวนแบบทางเดียว	181
4-27 ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (Enter) ในกลุ่มรวม (n =131)	182
4-28 ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) ในกลุ่มรวม (n =131)	183

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	15
2-1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	25
2-2 บทบาทของ “จิตพอเพียง” ในแนวพุทธธรรมศาสตร์	26
2-3 วงจรวิธีการวิทยาศาสตร์	32
2-4 รูปแบบของความสุขที่แสดงออกในสถานที่ทำงาน	64
2-5 การพัฒนากรมราชทัณฑ์สู่การเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง	73
2-6 แนวทางในการดำเนินการสู่องค์กรแห่งความพอเพียงของกรมราชทัณฑ์ 3 มิติ	74
2-7 ขั้นตอนการสร้างเรือนจำแห่งความพอเพียง	75
2-8 กระบวนการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตข้าราชการไปสู่ความพอเพียง	76
2-9 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความมีเหตุมีผล ตัวแปรการมีภูมิคุ้มกันตน ตัวแปรการรับรู้คุณค่าความดี ตัวแปรความสุขในการทำงาน ตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง กับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	131

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคของโลกที่ไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสารจากมุมหนึ่งของโลก จะไปถึงอีกมุมหนึ่งมุมของโลกได้อย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารจึงมีอิทธิพลต่อความคิดจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์มากยิ่งขึ้น คนไทยเป็นจำนวนไม่น้อยได้ตกเป็นเหยื่อของข้อมูลข่าวสารและการโฆษณา ถูกอิทธิพลของวัฒนธรรมและค่านิยมจากต่างประเทศครอบงำ กลุ่มหลงในวัฒนธรรมและค่านิยมต่างประเทศ ไม่สนใจในคำสอนของศาสนาและวัฒนธรรมไทย กระแสโลกาภิวัตน์เป็นกระแสโลก และกระแสทางวัตถุนิยมทำให้คนตกเป็นทาสของวัตถุนิยมและบริโภคนิยม ทำให้คนมุ่งแสวงหาแต่ความสุขทางวัตถุ มีความเห็นแก่ตัวยิ่งขึ้น เห็นแก่ผู้อื่นน้อยลง ขาดความเอื้ออาทรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่เห็นความสำคัญของศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้ในปัจจุบัน ค่านิยมบางอย่างได้เปลี่ยนแปลงไป ก่อนนี้สังคมเคยยกย่องคนที่มีคุณธรรม คนที่ประพฤติดีศีลธรรม ทุจริตคดโกง จะถูกประณามและไม่มีใครอยากคบหาด้วย แต่ในปัจจุบันนี้สังคมกลับยกย่องคนที่มีเงิน คนที่มีตำแหน่งสูง มีอำนาจวาสนา มีชื่อเสียง แม้ว่าคนเหล่านั้นจะประพฤติผิดศีลธรรม ได้เงินมาโดยทางทุจริต (สมพร เทพสิทธา, 2540: 3-5) ซึ่งค่านิยมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นค่านิยมที่ผิดเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ไม่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

ภาครัฐเป็นส่วนหนึ่งในสังคมไทยย่อมได้รับอิทธิพลของค่านิยมที่ผิดนี้ไปด้วยเช่นกัน เมื่อบุคลากรภาครัฐมีพฤติกรรมที่ไม่ดีย่อมส่งผลเสียหายที่ใหญ่หลวงต่อประเทศชาติ เนื่องจากการที่จะสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับประเทศชาติได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยภาครัฐเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะว่าข้าราชการเป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารบ้านเมือง ข้าราชการมีบทบาทที่สำคัญตลอดมาทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งในอนาคต ข้าราชการทำงานเกี่ยวข้องกับประชาชนและผลประโยชน์ของประเทศชาติ จึงมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ในการที่จะรักษาและส่งเสริมผลประโยชน์ของประเทศชาติ ในการที่จะพัฒนาประเทศชาติให้ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ข้าราชการจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติได้มากน้อย

เพียงใด สถาบันราชการจะเป็นที่พึงของประชาชนได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตามบทบาทของข้าราชการต่อประเทศชาติ ต่อรัฐบาล ต่อประชาชน ต่อหน่วยงาน และขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานตามความรับผิดชอบ (สมพร เทพสิทธา, 2540: 39-40) จึงเห็นได้ว่าองค์การภาครัฐจะสามารถนำพาประเทศชาติให้พัฒนาก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงไร ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรภาครัฐนั่นเอง (สุภชัย ขวาระประภาส, 2548: 9) ดังนั้นพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐ จึงเป็นสิ่งที่ควรได้รับการศึกษา และให้ความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภาครัฐ เพราะว่าเมื่อบุคลากรภาครัฐมีพฤติกรรมที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ต่อองค์กร ต่อประเทศชาติ และต่อประชาชนต่อไป

ปัจจัยเรื่องมนุษย์ในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยใดๆ ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นที่มาของทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นที่มาของทั้งกำเนิดและการสิ้นสุดขององค์การ เป็นที่มาของความสำเร็จและความล้มเหลวของกิจการงานทั้งปวง ดังนั้นปัจจัยมนุษย์จึงได้รับความสนใจอย่างยิ่งยวดทั้งในแง่วิชาการและแง่ปฏิบัติซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมองค์การมีความสำคัญ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542: 467) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรภาครัฐเนื่องจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือไปกว่าภาระหน้าที่และเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ แต่มีความจำเป็นสำหรับความอยู่รอดและผลสำเร็จขององค์การ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงาน ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนรู้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ (George & Jones, 2002: 95) เป็นพฤติกรรมที่สมัครใจของพนักงานในการช่วยเหลือองค์การ และพฤติกรรมนั้นไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการกับระบบรางวัลจากงาน (Baron & Byrne, 1997: 503) ดังนั้นแม้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะไม่ได้เป็นหน้าที่ ที่ถูกกำหนดไว้ในงาน แต่พฤติกรรมนี้ก็ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จต่อการทำงาน และองค์การภาครัฐ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรและองค์การภาครัฐ และมีการศึกษาพบว่าปัจจัยทางจิตลักษณะเป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยปัจจัยทางจิตลักษณะที่สำคัญที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นคือ จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้เป็นจิตลักษณะที่เกิดขึ้นจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นสิ่งล้ำค่าของสังคมไทยปัจจุบัน ปรากฏในพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาตั้งแต่ พ.ศ. 2517 และเป็นที่ประจักษ์ว่ายิ่งเวลาผ่านไปมากเท่าไร หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็ยิ่งมีความสำคัญยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ มาในช่วงสิบปีหลังนี้ วงวิชาการ

ระดับอุดมศึกษาได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ให้มีการศึกษาหาแนวทางต่างๆ เพื่อให้ประชาชนไทยได้ดำเนินรอยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกันให้มากและเหมาะสมยิ่งขึ้น ในทุกด้าน ทุกระดับ โดยให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนด้วย (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2547 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2551ข: 7)

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและวิถีปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี และได้ทรงเน้นย้ำแนวทางพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การป้องกันให้รอดพ้นจากวิกฤต และให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: 2) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริครอบคลุมมิติที่สำคัญ 4 ด้าน คือ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรม มิติด้านจิตใจ (สมพร เทพสิทธา, 2548: 39-47 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2551ข: 7) และมิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรม จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยมิติด้านจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เมื่อบุคคลมีจิตลักษณะแบบพอเพียง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายมากขึ้น ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นจนเกิดโทษจึงทำให้ครอบครัวของตนมีความเข้มแข็ง ชุมชนของตนมีเศรษฐกิจที่เติบโตแบบพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น เกิดความรับผิดชอบกลมเกลียวกัน ก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมได้มากอย่างแท้จริง ซึ่งในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในระดับปัจเจกบุคคล หรือ อุตบุคคล ทางจิตพฤติกรรมศาสตร์มีความเข้าใจว่า ความพอเพียง-พอประมาณ เกิดจากการมีจิตลักษณะจากส่วนที่มีการผสมผสานกันระหว่าง 2 ห่วง 1 เงื่อนไข เป็นอย่างน้อยมารวมกัน คือ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ในลักษณะที่เป็นส่วนต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ ของความพอเพียงที่เหมาะสมกับกาลเทศะ กลายเป็นจิตพอเพียง ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมพอเพียง และนำไปสู่ความสมดุล ปรับตัวได้ เข้มแข็ง และเป็นสุข อีกทอดหนึ่ง (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2551ข: 8-12) จะเห็นได้ว่าจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าที่ดี ที่จะนำไปสู่พฤติกรรมพอเพียง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ดีงาม ดังนั้นจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงมีความสำคัญต่อบุคคลากรและองค์การภาครัฐที่ควรศึกษาทำความเข้าใจร่วมกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในด้านปัจจัยทางจิตลักษณะมีความสุขในการทำงาน เป็นอีกสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความสุขเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลากร เนื่องจากความสุขเป็นความรู้สึกที่ดี เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาในระดับต่างๆ ของชีวิต และความสุขทำให้คนมีพลังใจ

พลังกายที่จะทำงาน ในบางแนวคิดถึงกับยกให้ความสุขเป็นสิ่งมีค่าสูงสุดในชีวิต แนวคิดตามทฤษฎีความสุขนิยมถือว่า ความสุขสบายเป็นสิ่งเดียวที่มีค่าสูงสุดสำหรับชีวิต ทุกชีวิตต้องดิ้นรนแสวงหา ทำงานอย่างหนักหรือทำอะไรทุกสิ่งทุกอย่าง เพราะสิ่งเหล่านั้นนำไปสู่ความสุขนั่นเอง ทุกชีวิตจึงพยายามหลีกเลี่ยงความทุกข์ยากเพื่อไปสู่ความสุขสบาย ความสุขจึงเป็นสุดยอดปรารถนาของชีวิต (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2525 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 338) และความสุขถือเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เพราะการทำงานมิใช่เพียงเพื่อหาเงินเท่านั้นแต่การทำงานมีความหมายที่ลึกซึ้ง กล่าวคือ การทำงานจะช่วยพัฒนาชีวิตให้มีคุณค่าและมีความหมาย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวเราเองให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ตื่นตัวอยู่เสมอและยังช่วยพัฒนากายและใจให้แก่เราด้วย ผลที่ได้จากการทำงาน มีหลายประการได้แก่ ได้ทรัพย์สินเงินทองเพื่อเลี้ยงชีพและสะสมไว้ ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า มีประโยชน์ต่อจิตใจเรา ทำให้ชีวิตนี้มีคุณค่าไม่เหงาไม่เปลี่ยวโลก มีประโยชน์ต่อมนุษย์ทำให้เพื่อนมนุษย์มีความสุข เป็นโอกาสและเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2531: 14 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 345) ดังนั้นความสุขกับการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อกัน ความสุขในการทำงานนั้นเป็นอารมณ์ทางบวก เป็นความรู้สึกที่ดี รู้สึกถึงความสุข มีความปลื้มปิติใจ ความมีชีวิตชีวา นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน มีความยึดมั่นต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Manion, 2003: 652-659) และในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ให้ความสนใจศึกษาตัวแปรด้านความสุขกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและได้ค้นพบว่า ตัวแปรด้านความสุขกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรด้านความสุขกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบุคลากรภาครัฐยังมีไม่มากนัก และมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรและองค์กรภาครัฐอย่างยิ่ง จึงควรนำมาศึกษาทำความเข้าใจร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นอกจากปัจจัยด้านจิตลักษณะแล้ว ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงานเป็นอีกปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถานการณ์ในการทำงานที่สำคัญที่เป็นปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรนี้ เป็นความเชื่อของพนักงานที่องค์กรนั้นมองเห็นคุณค่าในการทำงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของพนักงาน การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986: 500) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกถึงความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงานนั่นเอง (Hutchison & Garstka, 1996: 1361 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร, 2548: 22) และในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ให้ความสนใจศึกษาตัวแปรด้านการสนับสนุนจากองค์กรกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและได้ค้นพบว่า ตัวแปร

ด้านการสนับสนุนจากองค์การกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่ยังไม่มีการนำมาศึกษาร่วมกับปัจจัยด้านจิตลักษณะด้านต่างๆ จึงควรนำมาศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำความเข้าใจร่วมกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

และปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงานที่เป็นอีกปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย มีงานวิจัยที่ให้ความสนใจศึกษาตัวแปรด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและได้ค้นพบว่า ตัวแปรด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อกันจึงได้นำตัวแปรด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงมาร่วมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ด้วย และในด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงนั้นกรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานราชการ ที่มีความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงค่อนข้างสูง ได้มีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในองค์กรอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 เพราะกรมราชทัณฑ์ได้พิจารณาเห็นว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นแนวทางการปฏิบัติตนที่ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความสุข ความสมดุล ความมั่นคง และยั่งยืน โดยมีเป้าหมายหลักของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในกรมราชทัณฑ์คือการสร้างกระแสสังคมของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์รวมถึงผู้ต้องขังให้มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นกรอบแนวคิด หรือส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของตน ผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม เพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงในที่สุด (สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์, 2552: 9) ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากรมราชทัณฑ์มีความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงค่อนข้างสูง มีสถานการณ์ในการทำงานด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงมากพอที่จะเป็นปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

จึงกล่าวได้ว่า ทั้งจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ และองค์การภาครัฐ ภายใต้บริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ มีปฏิสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เกิดขึ้นในองค์การภาครัฐต่อไป

การให้ความสนใจทำการศึกษาในกรมราชทัณฑ์ เนื่องจากกรมราชทัณฑ์มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติกับผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษคือ เป็นงานที่ต้อง

ปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมาได้ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เป็นงานที่มีความยากโดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม (กรมราชทัณฑ์, ม.ป.ป.) และที่สำคัญกรมราชทัณฑ์ได้มีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวไปปรับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2549 มีความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงอย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารองค์กร ด้านวิถีชีวิตข้าราชการ และด้านวิถีชีวิตผู้ต้องขัง จะเป็นไปในลักษณะของความพอเพียง ดังนั้นจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงเป็นจิตลักษณะ เป็นสถานการณ์ในการทำงาน และเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาเรื่องนี้กับกรมราชทัณฑ์

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1.2.2 เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1.2.3 เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1.2.4 เพื่อศึกษาการทำนายของตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1.3 ปัญหาการวิจัย

1.3.1 ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างไร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1.3.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากเพียงใด ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1.3.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากเพียงใด ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1.3.4 ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้มากเพียงใด ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ศึกษาจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยศึกษาผ่านองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความมีเหตุมีผล 2. การมีภูมิคุ้มกันตน 3. การรับรู้คุณค่าความดี

1.4.2 ศึกษาความมีเหตุมีผล โดยศึกษาผ่านองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ (1) การคิดแบบสาเหตุ-ผล (2) การคิดแบบเหตุเชิงวิทยาศาสตร์

1.4.3 ศึกษาการมีภูมิคุ้มกันตน โดยศึกษาผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (1) สติสัมปชัญญะ (2) ความชอบเสี่ยงน้อย (3) การจัดการกับความเครียด (4) การมองโลกในแง่ดี

1.4.4 ศึกษาการรับรู้คุณค่าความดี โดยศึกษาผ่านองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1) การรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล (2) การรับรู้คุณค่าความดีของแผ่นดิน (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

1.4.5 ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยศึกษาผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การติดต่อสัมพันธ์ (2) ความรักในงาน (3) ความสำเร็จในงาน (4) การเป็นที่ยอมรับ

1.4.6 ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การ โดยศึกษาผ่านองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเห็นคุณค่า (2) ด้านการดูแลเอาใจใส่ (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4.7 ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาผ่านองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

1.4.8 ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง คือ ศึกษาเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียงประกอบด้วย (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี และศึกษาเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ยังไม่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียงประกอบด้วย (1) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (2) เรือนจำอำเภอดุสิต

1.4.9 ศึกษาเฉพาะเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี (3) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (4) เรือนจำอำเภอดุสิต

1.4.10 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี (3) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (4) เรือนจำอำเภอดุสิต ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 431 คน

1.4.11 การวิจัยดำเนินการระหว่าง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2553 ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2555

1.5 คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

1.5.1 ประชากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี (3) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (4) เรือนจำอำเภอดุสิต

1.5.2 องค์กร หมายถึง เรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์จำนวน 4 แห่ง แบ่งออกเป็น เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียงจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี และเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ยังไม่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียงจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ (1) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (2) เรือนจำอำเภอดุสิต

1.5.3 จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เป็นลักษณะของความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ต่างๆ ที่เกิดจากการรับรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานของสมอง และผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลมักจะทำอย่างสม่ำเสมอขึ้นมา จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้ ประกอบด้วย สองห่วง ห่วงหนึ่งเป็นใจ เป็นจิตลักษณะ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. ความมีเหตุมีผล 2. การมีภูมิคุ้มกันตน 3. การรับรู้คุณค่าที่ดี

1.5.4 ความมีเหตุมีผล หมายถึง การคิด การใช้สติปัญญา การตัดสินใจ เกี่ยวกับ ประเด็น เรื่องราว หรือปัญหาต่างๆ การคำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่าง รอบคอบ ซึ่งเป็นความมีเหตุมีผลทางด้านวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย (1) การคิดแบบสาเหตุ-ผล (2) การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ (โกศล มีคุณ, 2551)

1.5.4.1 การคิดแบบสาเหตุ-ผล หมายถึง จิตลักษณะที่เป็นการคิด การ รับรู้ และความเชื่อที่แท้จริง หรือข่าวสารที่มีการพิสูจน์ความเป็นสาเหตุและผลตามกฎ 3 ข้อ จนทำให้เกิดความแน่ใจว่าเป็นสาเหตุและเป็นผลกันจริงๆ ในปริมาณต่างๆ องค์ประกอบของการคิดดังกล่าว มี 3 ส่วนคือ การคิดโดยใช้กฎการเปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน การคิดโดยใช้กฎการเกิดก่อน และการคิด โดยใช้กฎความเที่ยงตรงภายใน

1.5.4.2 การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ หมายถึง การคิดโดยใช้ หลักการ วิธีการของการแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วยการ แก้ปัญหาโดยใช้หลักดังต่อไปนี้ (1) หลักการควบคุมตน (2) หลักการให้นิยามปฏิบัติการ (3) หลักการวัดหรือการศึกษาจากคนจำนวนมาก

1.5.5 การมีภูมิคุ้มกันตน หมายถึง การมีความพร้อมทางการรู้การคิด แรงจูงใจและวุฒิ ภาวะทางอารมณ์สูงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์ช่วยหรือปลุกปั่น โจมตีจากบุคคลอื่น (ที่มุ่งสร้าง ให้เกิดการเปลี่ยนความคิดหรือเจตคติ) ด้วยจิตลักษณะที่แข็งแกร่งและความสามารถในการเตรียม ตนหลายด้าน ประกอบด้วย (1) สติ-สัมปชัญญะ (2) ความชอบเลี้ยงน้อย (3) การจัดการกับ ความเครียด (4) การมองโลกในแง่ดี (จุฑาเดือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิชทานนท์, 2551)

1.5.5.1 สติ-สัมปชัญญะ หมายถึง ความระลึกได้ว่ากำลังทำอะไร และ รู้ตัวขณะที่กำลังทำพฤติกรรมนั้น มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) สติ-สัมปชัญญะทั่วไป (2) ไม่ลุ่มหลง ไม่หลงผิด ได้แก่ ไม่หลงคิดผิดจากความเป็นจริงตามธรรมชาติ ไม่หลงทำตามความอยากความ ต้องการที่ไม่เหมาะสม อบายมุข (3) สิ่งที่อยู่เป็นข้อเท็จจริง ได้แก่ รู้และเข้าใจเหตุการณ์ตรงตาม ความเป็นจริง (4) เป็นกรู้อย่างมีเหตุผล ได้แก่รู้ถึงผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดขึ้นจากเหตุนี้

1.5.5.2 ความชอบเลี้ยงน้อย หมายถึง ปริมาณการรับรู้และความรู้สึก ชอบหรือพอใจในการแสดงพฤติกรรมที่ตน (1) เห็นว่าจะเกิดผลดีกับตนในอนาคต แต่ความจริงไม่ เป็นเช่นนั้น (2) ตระหนักว่าพฤติกรรมนั้นจะเป็นอันตรายแก่ตนได้ตามความเป็นจริง แต่ต้องการ ความตื่นเต้น ทำหาย สนุก หรือพฤติกรรมนั้นอาจบรรลุเป้าหมายได้ยากถ้าไม่คิดเลี้ยง (3) มีความ พร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น เนื่องจากหวังในรางวัล ผลประโยชน์ หรือการยอมรับจากผู้อื่น หรือเคยทำพฤติกรรมเหล่านั้นสำเร็จ หรือเคยเห็นผู้อื่นทำสำเร็จมาแล้วในอดีต

1.5.5.3 การจัดการกับความเครียด หมายถึง ความสามารถหรือความ พร้อมทางจิตของบุคคลในการปรับตัวและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นใน 3 ด้าน (1) ความสามารถในการ

การจัดการกับความเครียดของตนเอง คือ การตระหนักรู้ศักยภาพของตนเองในการลดความเครียด หากลวิธีการลดหรือจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นกับตนเอง (2) ความสามารถทางด้านการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล คือ ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบิดามารดา ระหว่างตัวเองกับบิดามารดา ระหว่างตัวเองกับพี่หรือน้อง ระหว่างตัวเองกับเพื่อน (3) ความสามารถด้านการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของ เงิน เมื่อมีความจำเป็น

1.5.5.4 การมองโลกในแง่ดี หมายถึง วิธีการคิดหรือความคาดหวังของบุคคลในการปรับตัวเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายหรือปัญหาในชีวิต บุคคลจะยังคงพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ トラバドที่เขาเชื่อว่า จะมีความสำเร็จอย่างที่เขาดั้งเป่าไว้เกิดขึ้นตามมา บุคคลจะคิดในลักษณะมองโลกในแง่ดีมากขึ้นเพียงใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหา สามารถประเมินจากการตอบคำถามใน 3 ประเด็น คือ (1) ใครคือผู้ที่ควรรับผิดชอบ ถูกตำหนิในปัญหาที่เกิดขึ้น สาเหตุหลายด้านหรือตนเองเพียงผู้เดียว (2) ปัญหานั้นส่งผลกระทบในวงจำกัด หรือแผ่ขยายผลไปในหลายสถานการณ์ในชีวิต (3) ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องชั่วคราวหรือถาวร สรุปว่า ผู้ที่คิดแบบมองโลกในแง่ดีมาก คือ คิดว่าปัญหาอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เป็นเหตุการณ์ชั่วคราว และมีผลในวงแคบเฉพาะหรือส่งผลกระทบในระยะสั้น

1.5.6 การรับรู้คุณค่าความดี หมายถึง ภาวะทางจิตของบุคคลที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากบุคคลอื่น สิ่งอื่น ก่อให้เกิดความตระหนัก ความซาบซึ้ง และมีแนวโน้มกระทำการตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของการรับรู้สิ่งที่ตนถูกกระทำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (1) การรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล (2) การรับรู้คุณค่าความดีของแผ่นดิน (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551)

1.5.6.1 การรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล หมายถึง ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากบุคคลอื่น เช่น บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ผู้มีพระคุณ ผู้มีบุญคุณ เป็นต้น ก่อให้เกิดความตระหนัก ซาบซึ้งและมีแนวโน้มกระทำการตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ (1) การระลึกถึงคุณค่าความดีของผู้อื่นที่สร้างคุณประโยชน์แก่เรา (2) ความถี่ของการระลึกถึงคุณค่าความดีของผู้อื่นที่สร้างคุณประโยชน์แก่เรา (3) การระลึกว่ามีบุคคลอื่นสร้างคุณประโยชน์หลายด้านให้แก่ชีวิตเรา (4) การระลึกว่ามีบุคคลหรือกลุ่มคนหลายภาคส่วนสร้างคุณประโยชน์แก่ชีวิตเราในแต่ละด้าน

1.5.6.2 การรับรู้คุณค่าความดีของแผ่นดิน หมายถึง ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่า คุณค่าความดีที่ตนได้รับจาก สังคม ประเทศชาติ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้สิ่งดีๆแก่เรา ก่อให้เกิดความตระหนัก ซาบซึ้งและความสำนึก ที่จะกระทำการตอบ

แทนทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (1) การระลึกถึงบุญคุณของสังคม ประเทศ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (2) ความถี่ของการระลึกถึงบุญคุณของสิ่งที่สร้างคุณประโยชน์แก่เรา (3) การระลึกว่าสังคม ประเทศ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมสร้างคุณประโยชน์หลายด้านให้แก่ชีวิตเรา (4) การระลึกว่ามีหลายภาคส่วนของสังคม ประเทศ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สร้างคุณประโยชน์แก่ชีวิตเราในแต่ละด้าน

1.5.6.3 ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง ภาวะจิตใจที่ไม่กระด้าง ปราศจากความหยิ่งยโสโอหัง หรือเห็นตนสำคัญกว่าคนอื่น มีความเคารพ ให้เกียรติแก่ผู้อื่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ (1) การยอมรับข้อจำกัดของตนและยินยอมให้บุคคลอื่น หรือสิ่งอื่นมาช่วยให้ชีวิตของตนประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ (2) ความรู้สึกยกย่องบุคคลที่เท่าเทียมตนในคุณความดี หรือความเก่งของเขา (3) ความรู้สึกให้เกียรติบุคคลที่มีสถานภาพต่ำกว่าตน ไม่ดูหมิ่น ดูแคลนผู้อื่น (4) ความรู้สึกยอมรับการกระทำของคนแปลกหน้าที่เขาปฏิบัติไม่ตรงกับสถานภาพของเรา

1.5.7 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความรู้สึกที่ดี เบิกบานใจ มีความสบายใจ รู้สึกสนุกกับงาน มีความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ความสุขในการทำงานประกอบด้วย (1) การติดต่อสัมพันธ์ (2) ความรักในงาน (3) ความสำเร็จในงาน (4) การเป็นที่ยอมรับ (Manion, 2003)

1.5.7.1 การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน เกิดส่งผลการทำงานขึ้น มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน

1.5.7.2 ความรักในงาน หมายถึง มีความรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

1.5.7.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความก้าวหน้าในการทำงาน

1.5.7.4 การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

1.5.8 การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่องค์กรมีต่อบุคลากร การที่องค์กรนั้นมองเห็นคุณค่าในผลงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นแล้วส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร การสนับสนุนจากองค์กรประกอบด้วย (1) ด้านการเห็นคุณค่า (2) ด้านการดูแลเอาใจใส่ (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Eisenberger et al., 1986; 1990)

1.5.8.1 ด้านการเห็นคุณค่า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรเห็นคุณค่าให้ความสำคัญในด้านการทำงานของบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานของบุคลากร มีการให้รางวัลกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร

1.5.8.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร การดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของบุคลากร การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

1.5.8.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์กรออกกฎระเบียบและมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร

1.5.9 องค์กรแห่งความพอเพียง หมายถึง เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และกรมราชทัณฑ์ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินไว้ 8 ประการ ดังนี้ (1) การใช้ชีวิตพอประมาณและการพึ่งตนเอง (2) การมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (3) การเสริมสร้างความสุขในครอบครัว และการพัฒนาทางจริยธรรม (4) การปลอดคอบายมุข (5) ความสามัคคีและการรวมพลัง (6) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย (7) การพัฒนาตนเองและการสร้างเครือข่ายความรู้ (8) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์, ม.ป.ป.ก)

1.5.10 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในงานให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรกระทำด้วยความสมัครใจ และพฤติกรรมนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Organ, 1988)

1.5.10.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน

1.5.10.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้ร่วมงาน การเคารพสิทธิของบุคคลอื่น

1.5.10.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆด้วยความเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกันจนละเลยการปฏิบัติงาน จึงอดทนด้วยความเต็มใจ

1.5.10.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง การมีความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ให้ความสนใจเข้าร่วมการประชุม มีการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อองค์กร เป็นต้น

1.5.10.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาทรัพย์สินเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ได้ทราบถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะ และด้านสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1.6.2 ได้ทราบถึงปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะ และด้านสถานการณ์ในการทำงาน ที่มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1.6.3 เป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จของกรมราชทัณฑ์

1.6.4 ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ และเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งต่อไป

1.7 สมมติฐานการวิจัย

1.7.1 ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.7.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

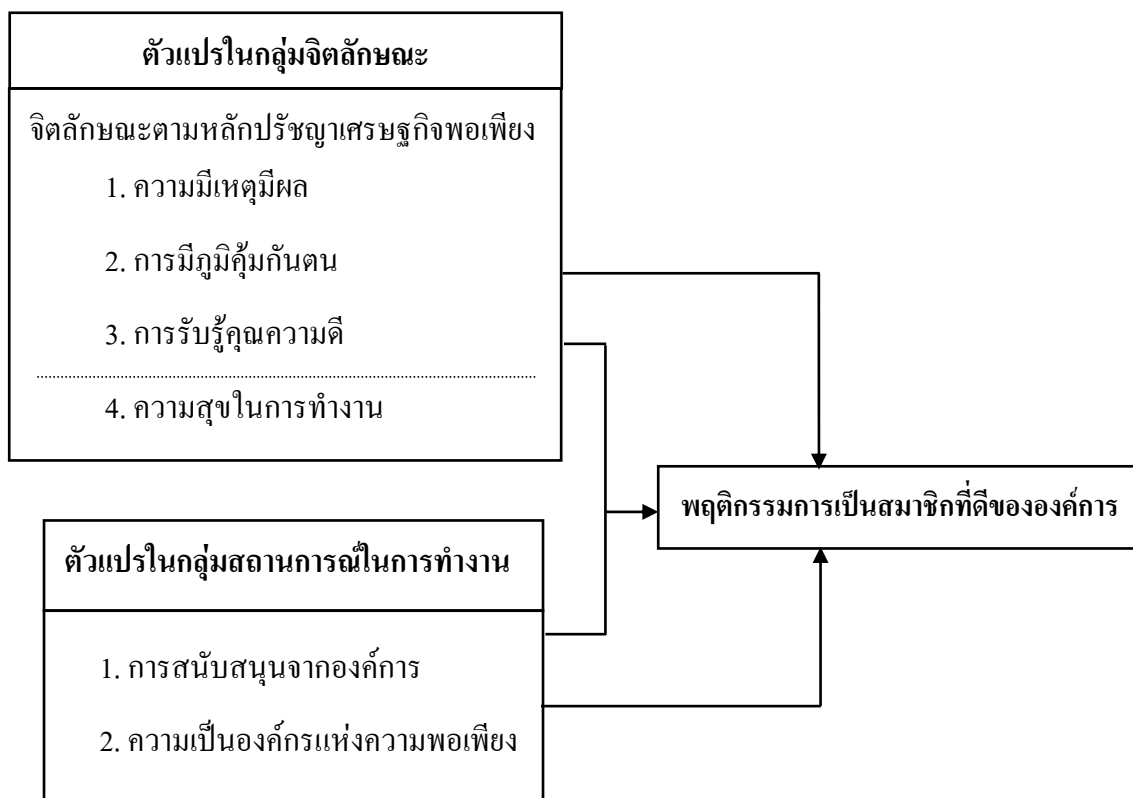
1.7.3 บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

1.7.4 บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

1.7.5 ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่าร้อยละ 50

1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา



รูปภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งสาระสำคัญได้ดังนี้

- 2.1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.2 จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.3 ความมีเหตุมีผล
 - 2.3.1 ความหมายและองค์ประกอบของความมีเหตุมีผล
- 2.4 การมีภูมิคุ้มกันตน
 - 2.4.1 ความหมายและองค์ประกอบของการมีภูมิคุ้มกันตน
- 2.5 การรับรู้คุณค่าความดี
 - 2.5.1 ความหมายและองค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าความดี
- 2.6 ความสุขในการทำงาน
 - 2.6.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.6.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
- 2.7 การสนับสนุนจากองค์กร
 - 2.7.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร
 - 2.7.2 องค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์กร
- 2.8 กรมราชทัณฑ์กับองค์กรแห่งความพอเพียง
- 2.9 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 2.9.1 สาเหตุของพฤติกรรม
 - 2.9.2 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 2.9.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.10.1 ความมีเหตุมีผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.10.2 การมีภูมิคุ้มกันตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.10.3 การรับรู้คุณค่ากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.10.4 ความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร
- 2.10.5 การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร
- 2.10.6 ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กร
- 2.11 แนวคิดเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
- 2.12 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับด้านจิตลักษณะ และด้านสถานการณ์ในการทำงาน ที่เป็นปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยด้านจิตลักษณะ ประกอบด้วยตัวแปร ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่า และความสุขในการทำงาน ด้านสถานการณ์ในการทำงานประกอบด้วยตัวแปร การสนับสนุนจากองค์กร และความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ในด้านจิตลักษณะตัวแปร ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่า ทั้งสามตัวแปรนี้เป็นองค์ประกอบหลักของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีรายละเอียดถึงที่มาของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเริ่มจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังนี้

2.1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พระราชดำรัสเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ปรากฏต่อสายตาของประชาชนชาวไทยมาหลายครั้งหลายคราวนานกว่า 30 ปี ซึ่งนักวิชาการบางท่านกล่าวว่า **ชนัธมา ศิวโมกษธรรม** (2550: 27) พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้คนไทยครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2517 ดังพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 โดยมีความว่า

“การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือความพอมี พอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและใช้อุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควร และปฏิบัติได้แล้วจึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจขึ้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชนโดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวได้ในที่สุด ดังเห็นได้ที่อารยประเทศหลายประเทศ กำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงอยู่ในเวลานี้” (พิศิษฐ์ ใจทัยกิจ, 2551: 5)

และต่อมาในช่วงที่ประเทศไทยประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจตกต่ำปี พ.ศ.2540 ส่งผลให้ประชาชนในชาติตกอยู่ในความยากลำบาก ในท่ามกลางสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงห่วงใยในทุกข์สุขของพสกนิกรชาวไทย ทรงมีพระราชดำรัสเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ได้ทรงเน้นย้ำแนวทางพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี รวมไปถึงการใช้ความรู้ และคุณธรรม เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตเพื่อให้รอดพ้นจากวิกฤต และให้สามารถดำเนินอยู่ได้อย่างมั่นคงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550: 2-5) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ มาร่วมกันพิจารณากลับกรองพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียงในโอกาสต่างๆ สรุปออกมาเป็นความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จากนั้นสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้นำขึ้นทูลเกล้าฯ ขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตนำบทความดังกล่าวไปเผยแพร่เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาต ตามที่ขอพระมหากรุณาเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 โดยมีใจความว่า

“เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความ

รอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี”

สมพร เทพสิทธา (2549: 8) จากข้างต้นปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ จึงประกอบหลักการหลักวิชาและหลักธรรมหลายประการ อาทิ

- 1) เป็นปรัชญาแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ
- 2) เป็นปรัชญาในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง
- 3) จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้ก้าวทันโลกยุคโลกาภิวัตน์เพื่อให้สมดุล และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี
- 4) ความพอเพียง หมายถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน
- 5) จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน
- 6) จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ

นอกจากนี้ยังมีผู้ได้กล่าวถึงความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอีกดังนี้

ปณิดา พงษ์นภพ (2543: 68 อ้างถึงใน อภิชัย พันธเสน, 2549: 124) เศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล คือ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน กำหนดความเป็นอยู่อย่างประมาณตน ตามฐานะ ตามอัตภาพ และที่สำคัญไม่หลงไหลไปกระแสนิยมมีอิสรภาพ เสรีภาพ ไม่พัวพันการอยู่กับสิ่งใด นั่นก็คือ การหันกลับมายึดเส้นทางสายกลาง ในการดำรงชีวิต

สมเด็จพระจันทร์หาล้า (2544: 8 อ้างถึงใน อภิชาติ พันธเสน, 2549: 125) เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ระบบเศรษฐกิจที่มีความพอเพียงในความเป็นอยู่ พอเพียงในความคิด พอเพียงในจิตใจและ หมายถึงเศรษฐกิจพึ่งตนเองด้วย

ประเวศ วะสี (2550: 4-6) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึงพอเพียงในอย่างน้อย 7 ประการด้วยกันคือ

- 1) พอเพียงสำหรับทุกคน ทุกครอบครัว ไม่ใช่เศรษฐกิจแบบทอดทิ้งกัน
- 2) จิตใจพอเพียง ทำให้รักและเอื้ออาทรคนอื่นได้ คนที่ไม่พอจะรักคนอื่นไม่เป็น และทำลายมาก
- 3) สิ่งแวดล้อมพอเพียง การอนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อม ทำให้ยังชีพและทำมาหากินได้ เช่น การทำเกษตรผสมผสาน ซึ่งได้ทั้งอาหาร ได้ทั้งสิ่งแวดล้อม และได้ทั้งเงิน
- 4) ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง การรวมตัวกันเป็นชุมชนที่เข้มแข็งจะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ เช่น ปัญหาสังคม ปัญหาความยากจน หรือปัญหาสิ่งแวดล้อม
- 5) ปัญญาพอเพียง มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง
- 6) อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียง วัฒนธรรมหมายถึง วิถีชีวิตของกลุ่มชนที่สัมพันธ์อยู่กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย ดังนั้น เศรษฐกิจจึงควรสัมพันธ์และเติบโตขึ้นจากพื้นฐานวัฒนธรรม จึงจะมั่นคง
- 7) มีความมั่นคงพอเพียง ไม่ใช่รู้จบแล้วเดียวจนเดียวรวบแบบกะทันหัน เดียวดกงานไม่มีกินไม่มีใช้ ถ้าเป็นแบบนั้นประสาทมนุษย์คงทนไม่ไหวต่อความผันผวนที่เร็วเกิน จึงสุขภาพจิตเสีย เครียด เพี้ยน รุนแรง ฆ่าตัวตาย ดิฉยา เศรษฐกิจพอเพียงที่มั่นคงจึงทำให้สุขภาพจิตดี

เมื่อทุกอย่างพอเพียงก็เกิดความสุข ความสุขคือความเป็น ปกติ และยั่งยืน

ปริญญ พินุลสรารูธ (2551: 74) ให้ความหมายเศรษฐกิจพอเพียงว่า เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางที่ควรดำรงอยู่ และปฏิบัติตนแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำหลังจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ 2540 ให้ใช้เป็นแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นวิกฤต และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

สุเมธ ตันติเวชกุล (2551: 249-250) เศรษฐกิจพอเพียงหมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถอู่ชูตัวเอง (Relative Self-Sufficiency) อยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือตั้งแต่ให้มีความพอกินพอใช้ ไม่ใช่มุ่งหวังแต่จะทุ่มเทศรสร้างเศรษฐกิจยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเอง ย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับต่อไปได้

เกษม วัฒนชัย (2551: 55) ความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่ต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน

จากความหมายของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักทางสายกลาง โดยการพึ่งพาตนเอง ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น ซึ่งความพอเพียงต้องอยู่บนหลักของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

และได้มีผู้อธิบายถึงองค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ดังนี้

ณัฐพงศ์ ทองภักดี (2551: 14-21) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีใจความสำคัญว่า คุณลักษณะคือเป็นแนวทางการดำรงอยู่และการปฏิบัติตนตามแนวทางที่ควรจะเป็นใช้ได้กับประชาชนทุกระดับ ทุกหน้าที่ เป็นการดำเนินตามทางสายกลาง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงมิใช่เป็นเฉพาะเรื่องเศรษฐกิจ เพราะเป็นแนวทางการปฏิบัติตนซึ่งมีหลายมิติ นอกจากนี้ยังให้มีความเท่าทันโลกคือ กระแสโลกาภิวัตน์ คือไม่ใช่ปิดประเทศ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ไม่เปิดเสรีเต็มที่อย่างไม่มีการควบคุมดูแล ไม่ใช่อยู่อย่างโดดเดี่ยวหรืออยู่โดยพึ่งพิงภายนอกทั้งหมด

ความพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง หากขาดองค์ประกอบใดก็ไม่เป็นความพอเพียงที่สมบูรณ์

ความพอประมาณ(Moderation) มีสองนัย คือ ความพอดีไม่สุดโต่ง และการยืนได้บนขาของตนเอง (Self-reliant) เป็นการดำเนินชีวิตอย่างทางสายกลาง โดยมีการกระทำไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไปในมิติต่างๆ เช่น การบริโภค การผลิตอยู่ในระดับสมดุล การใช้จ่าย การออมอยู่ในระดับที่ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ตนเองเป็นสิ่งที่ทำให้เราทำอะไรเต็มตามศักยภาพไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เพื่อเป็นการยืนได้โดยลำแข้งของตนเอง

ความมีเหตุผล (reasonableness) หมายความว่า การตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ที่มีความพอประมาณในมิติต่างๆ จะต้องมีการรอบรู้คิดถึงระยะยาว ต้องมีเป้าหมายและวิธีการที่เหมาะสมมีความรู้ในการดำเนินการ มีการพิจารณาจากเหตุ ปัจจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ต้องเป็นการมองระยะยาว ตลอดจนคำนึงถึงผลกระทบของการกระทำและความเสี่ยง จะทำให้มีความพอประมาณทั้งในปัจจุบันและอนาคต ความสำคัญของการมีเหตุผลอาจพิจารณาจากพระราชดำรัสนี้ “...ทุกคนจำเป็นต้องหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาการกระทำของตนให้รอบคอบอยู่เสมอ ระวังระมัดระวังทำการทุกอย่างด้วยเหตุผล ด้วยความรู้ตัว เพื่อเอาชนะความชั่วร้ายทั้งมวลให้ได้โดยตลอด และสามารถก้าวไปถึงความสำเร็จที่แท้จริง ทั้งในการทำงานและการครองชีวิต...” พระบรมราโชวาทพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 16 กรกฎาคม 2516

การมีภูมิคุ้มกันในตัวดีพอสมควร (Self-immunity) พลวัตในมิติต่างๆ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในสถานะต่างๆ อย่างรวดเร็วขึ้น จึงต้องมีการเตรียมตัวพร้อมรับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ การกระทำที่เรียกได้ว่าพอเพียงไม่คำนึงถึงเหตุการณ์และผลในปัจจุบัน แต่จำเป็นต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภายใต้ข้อจำกัดของข้อมูลที่มีอยู่ และสามารถสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการมีภูมิคุ้มกันจะทำให้มีความพอเพียงแม้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ถึงจะมีเหตุการณ์ที่แย่ที่สุดก็รับมือได้

ทั้งนี้หากจะมีความพอเพียง เงื่อนไขการปฏิบัติ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ เงื่อนไขความรู้ ได้แก่ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง และเงื่อนไขคุณธรรม

ความรอบรู้ คือ มีความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ อย่างรอบด้าน ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นประโยชน์พื้นฐาน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติอย่างพอเพียง การมีความรอบรู้ย่อมทำให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง ทั้งนี้รวมถึง ความรอบคอบ ความระมัดระวัง คือ มีการวางแผน โดยสามารถที่จะนำความรู้และหลักวิชาต่างๆ มาพิจารณาเชื่อมโยงสัมพันธ์กันและความมีสติ ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ในการนำแผนปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักวิชาต่างๆ เหล่านั้นไปใช้ ในทางปฏิบัติโดยมีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคมด้วย

ในส่วนของคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งครอบคลุมทั้งชาติ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ นักวิชาการ นักธุรกิจ มีสองด้านคือ จิตใจ/ปัญญา และด้านการกระทำ ในด้านแรกเป็นการเน้นความรู้ คู่คุณธรรม ตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ส่วนด้านการกระทำหรือแนวทางดำเนินชีวิต เน้นความอดทน ความเพียร สติปัญญา และความรอบคอบ เงื่อนไขนี้จะทำให้การปฏิบัติตามเนื้อหาของความพอเพียงเป็นไปได้ ทำให้ตนเองไม่มีความโลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่นหรือสังคม เพราะการมีความโลภจะทำให้ทำอะไรสุดโต่ง ไม่นึกความเสี่ยง ไม่รู้จักพอ มีโอกาสที่จะกระทำการทุจริต

2.2 จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นจิตลักษณะที่เกิดจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้มีผู้อธิบายถึงหลักการและที่มาของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังนี้

สุเมธ ตันติเวชกุล (ม.ป.ป. อ้างถึงใน สมพร เทพสิทธิ์, 2549: 22-23) ได้เขียนหนังสือเรื่อง “ใต้เบื้องพระยุคลบาท” ว่าเศรษฐกิจพอเพียงกล่าวโดยสรุป คือการหันกลับมายึดเส้นทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ในการดำรงชีวิต โดยใช้หลักการพึ่งตนเอง 5 ประการ คือ

1) ตนเองทางจิตใจ คนที่สมบูรณ์พร้อมต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีจิตสำนึกว่าตนนั้นสามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้น จึงควรที่จะสร้างพลังผลักดันให้มีภาวะจิตใจอีกheimต่อสู่ชีวิตด้วยความสุจริตแม้ว่าจะไม่ประสบผลสำเร็จบ้างก็ตาม มิพึงควรท้อแท้ ให้อภัยต่อไป พึงยึดพระราชดำรัส

“การพัฒนาตน” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

“บุคคลต้องมีรากฐานทางจิตใจที่ดี คือความหนักแน่นมั่นคงในสุจริต และความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้จนสำเร็จ ทั้งต้องมีกุศโลบายหรือวิธีการอันแยบยลในการปฏิบัติงาน ประกอบพร้อมกันด้วยจึงจะสัมฤทธิ์ผลดีแน่นอน และบังเกิดประโยชน์อันยั่งยืนแก่ตนเองและแผ่นดิน”

2) พึ่งตนเองทางสังคม ควรเสริมสร้างให้แต่ละชุมชนในท้องถิ่นได้ร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดและเผยแพร่ให้ได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน ดังพระบรมราโชวาทที่ว่า

“เพื่อให้งานรุดหน้าไปพร้อมเพรียงกันไม่ลดหล่น จึงขอให้ทุกคนพยายามที่จะทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และให้มีการประสานสัมพันธ์กันให้ดีเพื่อให้งานทั้งหมดเกื้อหนุนสนับสนุนกัน”

3) พึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติ คือการส่งเสริมให้มีการนำเอาศักยภาพของผู้นในท้องถิ่น สามารถเสาะแสวงหา ทรัพยากรธรรมชาติหรือวัตถุในท้องถิ่นที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศไทยอย่างดียิ่ง สิ่งดีก็คือการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) ซึ่งมีมากมายในประเทศ

4) พึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้มีการศึกษา ทดลอง ทดสอบ เพื่อให้ได้มาซึ่งเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศและสังคมไทย และสิ่งสำคัญสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับพระราชดำรัสที่ว่า

“จุดประสงค์ของศูนย์ศึกษาฯ คือ เป็นสถานที่สำหรับค้นคว้าวิจัยในท้องที่ เพราะว่าแต่ละท้องที่ สภาพฝนฟ้าอากาศและประชาชนในท้องที่ต่างๆ กันก็มีลักษณะแตกต่างกัน กัน ก็มีลักษณะแตกต่างกันมากเหมือนกัน”

5) พึ่งตนเองในทางเศรษฐกิจ หมายถึงสามารถอยู่ได้ด้วยตนเองในระดับเบื้องต้น กล่าวคือแม้ไม่มีเงินก็ยังมิขำ ปลา ผัก ผลไม้ ในท้องถิ่นของตนเองเพื่อการยังชีพและสามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระดับมหภาคต่อไปได้ด้วย

สมพร เทพสิทธิ์า (2549: 21-25) เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริอยู่เหนือกว่า เศรษฐกิจแบบทุนนิยมของตะวันตก ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นรูปธรรม เช่น เงิน ทรัพย์สิน ค่าไร ไม่เกี่ยวกับเรื่องจิตใจซึ่งเป็นนามธรรม แต่เศรษฐกิจพอเพียงมีขอบเขตกว้างขวางกว่าเศรษฐกิจ นายทุนหรือเศรษฐกิจธุรกิจ เพราะครอบคลุมถึง 4 ด้าน คือ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านจิตใจ มิติด้าน สังคม และมิติด้านวัฒนธรรม

1) มิติด้านเศรษฐกิจ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจแบบพออยู่พอกิน ให้มีความ ขยันหมั่นเพียรประกอบสัมมาอาชีพ เพื่อให้พึ่งตนเองได้ ให้พ้นจากความยากจนการปฏิบัติตาม ทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ เป็นตัวอย่างของการปฏิบัติตามเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้ช่วยให้ เกษตรกรจำนวนมากมีรายได้เพิ่มสูงขึ้น มีชีวิตที่เป็นสุขตามสมควรแก่สภาพ พ้นจากการเป็นหนี้ และความยากจน สามารถพึ่งตนเองได้ มีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นสุข

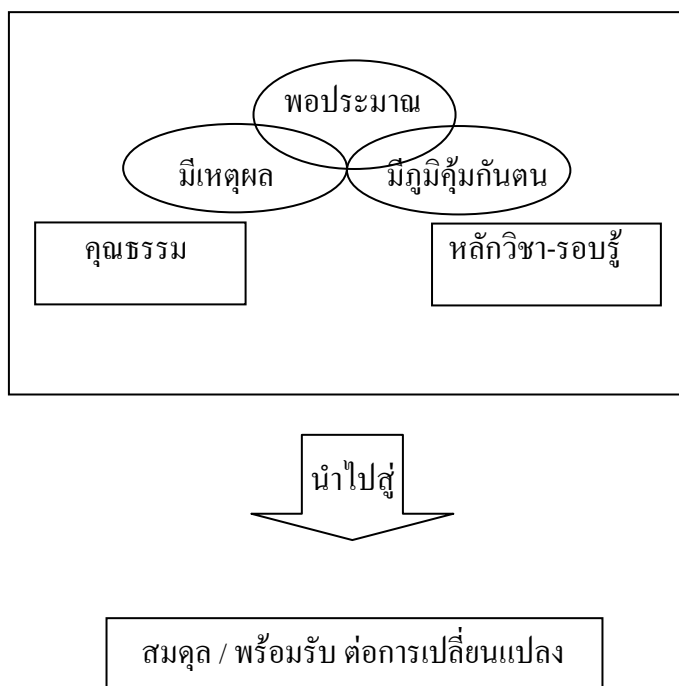
2) มิติด้านจิตใจ เศรษฐกิจพอเพียงเน้นที่จิตใจที่รู้จักพอ คือ พอดี พอประมาณ และ พอใจในสิ่งที่มี ยินดีในสิ่งที่ได้ ไม่โลภ เศรษฐกิจพอเพียงจะต้องเริ่มที่ตัวเองโดยสร้างรากฐานทาง จิตใจที่มั่นคงโดยเริ่มจากใจที่รู้จักพอ เป็นการปฏิบัติตามทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทา

3) มิติด้านสังคม เศรษฐกิจพอเพียงมุ่งให้เกิดสังคมที่มีความสุขสงบ ประชาชนมีความ เมตตาเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ มุ่งให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกัน เพื่อให้ ทุกคนอยู่ร่วมกันได้โดยปราศจากการเบียดเบียนกัน การเอารัดเอาเปรียบกัน การมั่งร่ำรวยทำลายกัน

4) มิติด้านวัฒนธรรม หมายถึงวิถีชีวิต (way of life) ของประชาชน เศรษฐกิจพอเพียง มุ่งให้เกิดวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตที่ประหยัด อุดม มีชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ไม่ตกเป็น ทาสของวัตถุนิยมและบริโภคนิยม ซึ่งทำให้เกิดการเป็นหนี้เป็นสิน เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เป็น ปัญหาสังคมที่ร้ายแรงที่สุดปัญหาหนึ่ง ที่บ่อนทำลายความมั่นคงของชาติ สาเหตุประการหนึ่งของ ยากจนคือการขาดการประหยัดและอดออม ใช้เงินเกินกว่ารายได้ ใช้จ่ายเงินซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค ที่เกินจำเป็น ใช้จ่ายเงินเพื่อการเที่ยวเตร่และความสนุกสนานที่เกินขอบเขต

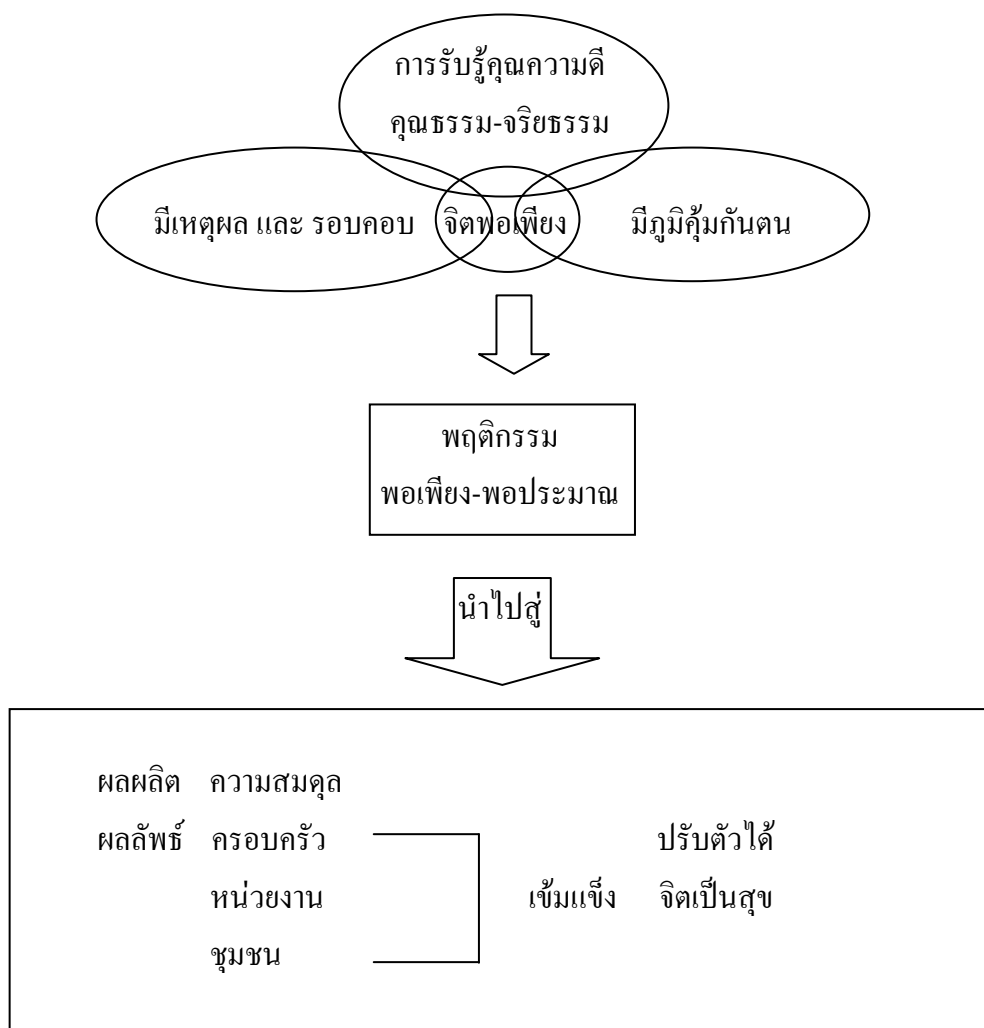
สมพร เทพสิทธิ์า (2548: 39-47 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2550: 2) สังเกตได้ ว่า มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรม 3 มิติที่กล่าวมานี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยมิติ ด้านจิตใจของบุคคลเป็นสำคัญ กล่าวคือ บุคคลต้องรู้จัก “พอ” คือมีค่านิยมที่เห็นความสำคัญของ ความพอดี ความพอประมาณ ประหยัด และมุ่งมั่นที่จะพึ่งตนเองให้มากขึ้น เมื่อบุคคลมีจิตใจ ดังกล่าวก็จะใช้ชีวิตแบบเรียบง่ายมากขึ้น และมีวัฒนธรรมด้านวัตถุนิยมน้อยลง จึงจะทำให้ ครอบครัว และชุมชนของตนมีเศรษฐกิจแบบพออยู่ พอกิน และพึ่งภายในกลุ่มตนได้มากขึ้น อันจะ ทำให้ภายในสังคมมีความรับผิดชอบช่วยเหลือกันมากขึ้น ก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมได้อย่าง แท้จริง

จากรายละเอียดที่กล่าวมาเห็นได้ว่าการกล่าวถึงมิติด้านจิตใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นที่มาของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่จะกล่าวถึงต่อไป



รูปภาพที่ 2-1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2547 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2551: 9)

จากรูปภาพที่ 2-1 ดวงเดือน พันธมนาวิน (2551: 8-12) ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในระดับปัจเจกบุคคล หรือ อีบุคคล (individual) รูปภาพที่ 2-1 ได้ระบุว่า “ความพอประมาณ” ซึ่งเป็นห่วงที่สาม อาจเป็นจิตลักษณะหลักอีกด้านหนึ่งที่ควรเข้ามารวมกับความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน และคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะด้านการรับรู้คุณความดี “ความพอเพียง-พอประมาณ” มักมีผู้นำไปใช้ควบคู่กัน มากกว่าจะแยกจากกัน ทางจิตพฤติกรรมศาสตร์มีความเข้าใจว่า ความพอเพียง-พอประมาณ ควรเกิดจากการมีจิตลักษณะจากส่วนที่มีการผสมผสานกันระหว่าง 2 ห่วง 1 เงื่อนไขเป็นอย่งน้อยมารวมกัน คือ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ในลักษณะที่เป็นส่วนต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ ของความพอเพียงที่เหมาะสมกับกาลเทศะ กลายเป็น “จิตพอเพียง” ก็จะนำไปสู่ “พฤติกรรมพอเพียง” อีกทอดหนึ่ง ดังในรูปภาพที่ 2.2



รูปภาพที่ 2-2 บทบาทของ “จิตพอเพียง” ในแนวพุทธธรรมศาสตร์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2551: 12)

จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นจิตลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกับด้านจิตวิทยา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและอธิบายถึงองค์ประกอบไว้ดังนี้

- ความหมายของจิตลักษณะ

สุวทนา อารีพรรค (2524: 1) จิตหมายถึง ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิด อารมณ์ ความรู้สึก บุคลิกภาพ ความจำ สถิติปัญญา การรับรู้ (perception) การรู้จักตน (insight) และการตัดสินใจ ฯลฯ การทำงานของจิตเกี่ยวข้องกับสมองส่วนกลาง เช่น สมองส่วนขมับ (temporal lobe) เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และความจำ สมองส่วน limbic system (cerebral cortex, amygdala, dentate gyrus, hippocampus, cingulate gyrus, septal region, mammillary bodies และ hypothalamus) เกี่ยวข้อง

กับอารมณ์และการแสดงออกทางร่างกายของอารมณ์ สมองส่วน reticular activating system (brain stem และ diencephalon) เกี่ยวข้องกับระดับความรู้สึกตัว (consciousness) การหลับ-ตื่น ความตั้งใจ ความจำ และนิสัย ยิ่งกว่านั้นการทำงานของจิตยังเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ตั้งแต่วัยเด็กที่คนๆ นั้นได้รับจากสังคมในบ้านและนอกบ้านอีกด้วย

สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2538: 63-68 อ้างถึงใน ศรีวรรณ จันทรวงศ์, 2548: 27-28) กล่าวถึง กระบวนการทำงานของจิตจะมีขั้นตอน คือการรู้สึก การรับรู้ การมีอารมณ์ ความต้องการ ความนึกคิด การตัดสินใจและการสั่งกายให้แสดงออก ซึ่งกระบวนการนี้จะเป็นไปอย่างรวดเร็ว จนเจ้าของจิตใจไม่ตระหนักในขั้นตอนเหล่านี้ในหลายๆ กิจกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างจิตและพฤติกรรม ก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทำงานของสมองและการแสดงออกทางร่างกายนั่นเอง ซึ่งจะพอจะกล่าวได้ 3 แนวทางสำคัญดังนี้

1) สมอง คือ อวัยวะที่เป็นรูปธรรมของร่างกาย แต่สิ่งที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของสมองเป็นนามธรรม เป็นเรื่องของจิตใจ ความสมบูรณ์หรือความบกพร่องของสมอง ย่อมส่งผลให้มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมหรือเบี่ยงเบนไปจากสภาพปกติได้ เช่น ชายคนหนึ่งเมื่อวัยหนุ่มสุขภาพดีมีความสมบูรณ์ของสมองมาก เป็นบุคคลที่ฉลาดหลักแหลม คล่องแคล่วว่องไวกล้าหาญ แต่เมื่ออายุมากขึ้นร่างกายอ่อนแอ สมองเสื่อมลงกลับกลายเป็นคนเชื่องช้า เชื่องช้าและขี้ลาดเสมือนมิใช่บุคคลเดิม

2) อวัยวะรับความรู้สึก คือ ประสาทสัมผัสแต่ละด้านของร่างกายถ้าประสาทสัมผัสทุกด้านๆ มีความปกติการรับความรู้สึกจากสิ่งเร้าที่มากระทบย่อมจะเที่ยงตรงส่งผลต่อกระบวนการทำงานของจิตใจ ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง แต่ถ้าประสาทสัมผัสบกพร่องความรู้สึกย่อมคลาดเคลื่อน สมองก็จะได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไปสู่กระบวนการทำงาน เช่น คนหูตึง ฟังข้อความจากโทรศัพท์ว่า “ได้ทำงานเป็นพนักงานบัญชี” ก็รับรู้ “จะแต่งงานกับชี” ส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานของจิตใจว่า “เป็นพฤติกรรมที่ไม่ค่อยเหมาะสม”

3) เส้นประสาท เป็นเส้นทางนำคำสั่งจากสมองไปสู่อวัยวะเคลื่อนไหว หรือระบบกล้ามเนื้อ และนำความรู้สึกจากประสาทสัมผัสไปสู่สมอง ซึ่งถ้าเส้นประสาทมีความสมบูรณ์ตามปกติ การนำคำสั่งไปแสดงพฤติกรรมและการรับสัมผัสย่อมราบรื่น แต่ถ้ามีข้อบกพร่อง เช่น กระดูกกดทับเส้นประสาท อาจมีผลให้การเคลื่อนไหวบกพร่องได้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539: 2-16) จิตลักษณะ หมายถึง ลักษณะของจิตใจ ที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2544: 59 อ้างถึงใน ศรีวรรณ จันทรวงศ์, 2548: 27) อธิบายถึงจิตว่า เป็นบ่อเกิดของปัญญาที่ทำให้มนุษย์เกิดความคิด ไตร่ตรอง หาเหตุผล และสามารถตัดสินใจได้ บุคคลมีจิตเป็นตัวกำหนดรู้ ให้ร่างกายได้ทำพฤติกรรมที่ต้องการ

กระบวนการทำงานของจิต เริ่มต้นที่สิ่งเร้ากระทบปลายประสาทรับความรู้สึก ที่มีอยู่ในอวัยวะสัมผัสกระแสประสาทจะนำความรู้สึกนั้นผ่านไขสันหลังไปที่สมอง ทำให้เกิดการรับรู้ คือการแปลความหมายของสิ่งรับสัมผัส โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ในความทรงจำของสมอง

เมธาวิ อุดมธรรมมานุภาพ, รัตนา ประเสริฐสม, และเรียม ศรีทอง (2544: 93) กล่าวว่าจิตลักษณะ (Trait) หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่บุคคลมักจะกระทำอย่างสม่ำเสมอ แตกต่างจากคนอื่น ๆ อย่างคงที่และถาวร

ศรีวรรณ จันทรวงศ์ (2548: 27) กล่าวว่า จิตเป็นคำที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อเป็นสื่อใช้แทนความรู้สึกต่างๆ (รสชาติอาหาร หนาว ร้อน ความสวย ความรัก) ความคิด ความหวัง เป็นต้น จิตไม่สามารถเห็นเป็นรูปธรรม ผู้ที่เป็นเจ้าของสภาพทางจิตเท่านั้น จึงรู้สึกรู้ว่าจิตของตนเป็นอย่างไร เช่น การที่ น.ส. คนตรี ฟังเพลงของวงดนตรีสุนทราภรณ์แล้วรู้สึกซาบซึ้ง จะไม่มีใครนอกจาก น.ส. คนตรี ที่สามารถรู้สึกได้ว่า ความซาบซึ้งนั้นเป็นอย่างไร

Stoltz (2000: 97 อ้างถึงใน ประคอง กิ่งแก่นแก้ว, 2548: 11) กล่าวว่าจิตลักษณะ (Psychological Characteristics) เป็นลักษณะความรู้สึนึกคิดทางใจ หรือลักษณะที่แสดงออกจากความรู้สึกนึกคิดบางประการทางใจ เป็นกลไกทางสมองเกิดจากใยประสาทต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้น ผักผ่อนขึ้นจากประสบการณ์ต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตั้งแต่วัยเด็ก ซึ่งจะฝังเข้าไปในสมองสร้างเป็นใยประสาทสามารถพัฒนาได้และปรับปรุงได้

จากความหมายของจิตลักษณะจึงสรุปได้ว่า เป็นลักษณะของความรู้สึก นึกคิด อารมณ์ต่างๆ ที่เกิดจากการรับรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานของสมอง และผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลมักจะทำอย่างสม่ำเสมอขึ้นมา

- องค์ประกอบของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในประเทศไทยได้มีนักวิชาการทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ได้ทำการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติในบริบทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสามารถอธิบายถึงองค์ประกอบของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ดังนี้ **ดวงเดือน พันธุมนาวิน** (2551ก: 25) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลนั้น ความพอเพียงเกิดจากการรวมตัวของจิตลักษณะ 5 กลุ่ม (สามห่วง คือ ความมีเหตุมีผล ความมีภูมิคุ้มกันตน และความพอประมาณ และ สองเงื่อนไข คือ คุณธรรมจริยธรรมของบุคคล และความรอบรู้รอบคอบ) และในจิตลักษณะ

ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้ประกอบด้วย สองห่วง หนึ่งเงื่อนไข ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้ เป็นจิตลักษณะ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

โกศล มีคุณ (2551: 22-23) กลุ่มแรก คือ ความมีเหตุมีผล ประกอบด้วย (1) การคิดแบบสาเหตุ-ผล (2) การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ และ (3) การคิดเหตุผลแบบนิรนัย-อุปนัย

ดุจเดือน พ้นธุมนาวิน และ งามตา วณิชทานนท์ (2551: 28-29) กลุ่มสอง คือ การมีภูมิคุ้มกันตน ประกอบด้วย (1) สติ-สัมปชัญญะ (2) ความชอบเสี่ยงน้อย (3) การจัดการกับความเครียด และ (4) การมองโลกในแง่ดี

อุบล เลี้ยววาริณ (2551: 28-29) กลุ่มสาม คือ การรับรู้คุณค่าความดี ประกอบด้วย (1) การรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล (2) การรับรู้คุณค่าความดีของแผ่นดิน และ (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 3 กลุ่มที่กล่าวมา มีรายละเอียดดังนี้

2.3 ความมีเหตุมีผล

ความมีเหตุมีผลนี้เป็นตัวแปรหนึ่งในด้านจิตลักษณะ และเป็นองค์ประกอบหลักของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความมีเหตุมีผลมีผู้อธิบายถึงความหมายและองค์ประกอบดังนี้

2.3.1 ความหมายและองค์ประกอบของความมีเหตุมีผล

ด้านความมีเหตุมีผล **โกศล มีคุณ** (2551: 6-7) ได้ศึกษาทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดจิตลักษณะด้านความมีเหตุมีผลแบบพหุมิติไว้ โดยมีรายละเอียดของความมีเหตุมีผลดังนี้

ความมีเหตุผลเป็นลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับ การคิด การใช้สติและปัญญา เกี่ยวกับประเด็น เรื่องราว หรือปัญหาต่างๆ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเห็นความสำคัญของลักษณะดังกล่าว ที่มีต่อการดำรงชีวิตที่ดีของบุคคลจึงได้ทรงกำหนดให้เป็น 1 ใน 3 องค์ประกอบสำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (2549: 13 อ้างถึงใน **โกศล มีคุณ**, 2551) ความมีเหตุมีผล หรือ ความมีเหตุผล หมายถึง ทุกการกระทำ การตัดสินใจ การลงทุนต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ

ความสำคัญของความมีเหตุผล หากพิจารณาจากคำอธิบายความหมายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) ทำให้ได้ใช้ข้อมูลเพื่อการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ การที่บุคคลได้ใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการคิดเพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องใดๆ ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจ เห็นช่องทางหรือคำตอบของปัญหาได้ง่าย มีเหตุผลมีน้ำหนักในการอธิบายการตัดสินใจครั้งนั้น

2) ทำให้ได้คิดอย่างรอบคอบในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ เมื่อเผชิญปัญหา ถ้าบุคคลมีสติและใช้ความคิดอย่างรอบคอบ คิดถึงสภาพแวดล้อม ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คิดถึงผลที่จะเกิดตามมา ทั้งที่เกิดกับตนเองและผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เกิดกับสังคมใกล้ตัวและไกลตัว ก่อนการตัดสินใจ ก็จะทำให้มั่นใจได้ว่าการตัดสินใจครั้งนั้นจะมีความเหมาะสม เกิดผลดี

3) ทำให้ได้ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ความมีเหตุผล เป็นการคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งอาจมีความละเอียดลึกซึ้งในระดับที่แตกต่างกันออกไป การที่บุคคลคิดอย่างมีเหตุผล จึงต้องใช้ปัญญา การแก้ปัญหาหรือตัดสินใจในเรื่องที่ไม่ละเอียดลึกซึ้งมาก อาจใช้ปัญญาไม่มาก แต่ถ้าเป็นเรื่องละเอียดลึกซึ้งมากจำเป็นต้องใช้ปัญญามาก อย่างไรก็ตาม แม้บุคคลจะมีทุนทางปัญญามากไม่เท่าเทียมกัน แต่การได้ใช้ปัญญาในการคิดแก้ปัญหาบ่อยๆ ก็จะช่วยให้ปัญญามีพัฒนาการขึ้นได้ การคิดอย่างมีเหตุผลจึงนอกจากทำให้สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยให้บุคคลได้ใช้ปัญญา และเกิดความองอาจทางปัญญาอีกด้วย

ความมีเหตุผล เป็นกิจกรรมทางปัญญาของบุคคล ความมีเหตุผลแบ่งได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ กลุ่มแรกเป็นการคิดหรือความมีเหตุผลทางด้านสังคม เช่น การคิด/เหตุผลเชิงจริยธรรม การคิด/เหตุผลในลักษณะทำนายได้ควบคุมได้ การคิด/เหตุผลในลักษณะของการไม่บิดเบือนความจริง (ในผู้ที่มีสุขภาพจิตดี) กลุ่มที่สองเป็นการคิดหรือความมีเหตุผลทางด้านวิทยาศาสตร์ เช่น (1) การคิดสาเหตุ-ผล (2) การคิดเหตุผลแบบนิรนัย-อุปนัย และ (3) การคิดอย่างมีเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ การศึกษานี้กำหนดขอบเขตไว้ที่การคิดหรือความมีเหตุผลทางด้านวิทยาศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

1. การคิดแบบสาเหตุ-ผล(Causal Reasoning) โกลด์ มีคูน (2551: 7-8) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงรายละเอียดของการคิดแบบสาเหตุ-ผล ไว้ดังนี้

Klahr and Simon (2001: 127 อ้างถึงใน โกลด์ มีคูน, 2551) การคิดแบบสาเหตุ-ผล เป็นการคิดหาเหตุผลในลักษณะเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่คาดว่าเป็นเหตุกับสิ่งที่คาดว่าเป็นผล โดยอธิบายได้ถึง ลักษณะ โครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เป็เหตุและผลนั้นๆ ด้วย การคิดแบบสาเหตุ-ผลนี้มีความสำคัญมาก เป็นวิธีการคิดที่นักวิจัยหรือนักวิทยาศาสตร์ใช้ในการสกัดความจริงออกจากความเท็จ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในลักษณะเชิงเหตุเชิงผล ทำให้เกิดความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้จำนวนมาก

กฎของการพิสูจน์ความเป็นสาเหตุ-ผล ที่ถือว่าสำคัญมี 3 ประการ **Rosental and Rosnow; Shaughnessy and Zechmeister** (1991: 75-77; 1994: 25 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551) อาจกล่าวถึงสาระสำคัญบางส่วนได้ดังนี้

หนึ่ง กฎการแปรเปลี่ยนไปด้วยกัน (Covariance rule) กล่าวว่า สิ่งที่จะเป็นสาเหตุและผลกันได้ ทั้งสองสิ่งนั้นจะต้องมีค่าที่เปลี่ยนไปด้วยกัน นั่นคือ เมื่อสิ่งที่คาดว่าจะเป็สาเหตุมีค่าเปลี่ยนไป สิ่งที่จะเป็นผลของสาเหตุนั้นได้จะต้องมีค่าเปลี่ยนแปลงไปด้วย

สอง กฎการเกิดก่อน (Temporal precedence) กล่าวว่า สิ่งที่จะเป็นสาเหตุได้จะต้องเกิดก่อนสิ่งที่เป็นผลของมัน ส่วนสิ่งที่เป็นผลก็ย่อมจะต้องเกิดทีหลังสาเหตุของมัน

สาม กฎความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นสาเหตุของผลนั้นได้ ต้องไม่มีสาเหตุอื่นมาทดแทนได้ หรือสอดแทรกได้

ดังที่กล่าวมา หากผู้ใดต้องการข้อสรุปว่าสิ่งใดเป็นสาเหตุของสิ่งใดจริงหรือไม่ โดยที่ข้อสรุปนั้นมั่นใจได้ว่าเป็นจริงมากกว่าเป็นเท็จ จะต้องทำการพิสูจน์ความสาเหตุ และผลเสียก่อน ด้วยหลัก 3 ประการดังกล่าว

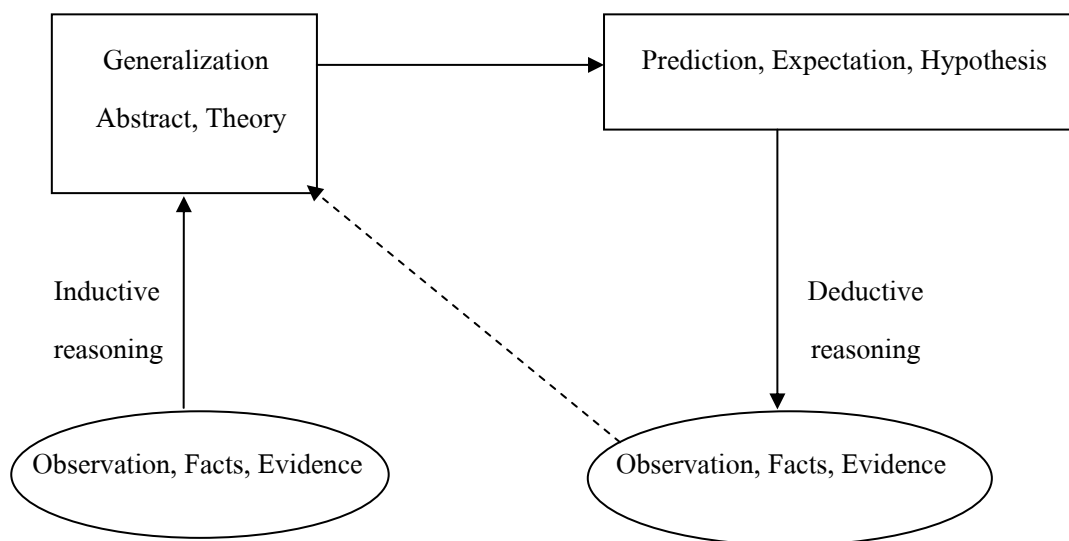
สรุป ในงานวิจัยนี้การคิดแบบสาเหตุ-ผล หมายถึง จิตลักษณะที่เป็นการคิด การรับรู้ และความเชื่อว่าเป็นจริง หรือข่าวสารที่มีการพิสูจน์ความเป็นสาเหตุและผลตามกฎ 3 ข้อ จนทำให้เกิดความแน่ใจว่าเป็นสาเหตุและเป็นผลกันจริงๆ ในปริมาณต่างๆ องค์ประกอบของการคิดดังกล่าวจึงมี 3 ส่วนคือ การคิดโดยใช้กฎการแปรเปลี่ยนไปด้วยกัน การคิดโดยใช้กฎการเกิดก่อน และการคิดโดยใช้กฎความเที่ยงตรงภายใน (โกศล มีคุณ, 2551: 22)

2. การคิดเหตุผลแบบนิรนัยและอุปนัย (Deductive and Inductive Reasoning) **โกศล มีคุณ** (2551: 8-9) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงรายละเอียดของการคิดเหตุผลแบบนิรนัยและอุปนัยไว้ดังนี้

การคิดให้เหตุผลแบบนิรนัย และอุปนัยมีลักษณะที่ตรงข้ามกัน กล่าวคือ การคิดแบบนิรนัย (Deductive) เป็นการลงความเห็นโดยพิจารณาจากหลักทั่วไป เพื่อไปสู่เรื่องเฉพาะ ขณะที่การคิดแบบอุปนัย (Inductive) เป็นการพิสูจน์หลักทั่วไป โดยเอากรณีเฉพาะรายมาอ้าง (สอ เสถบุตร, 2540: 184, 371 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551)

Best and Kahn (2003: 4-5 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551) อธิบายเกี่ยวกับการเกิดวิธีการคิดเหตุผลแบบนิรนัยและอุปนัยไว้ สรุปสาระสำคัญได้ว่า เมื่อคนเริ่มคิดอย่างเป็นระบบ ได้ใช้วิธีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการอ้างหลักฐาน (Premise) Aristotle ใช้การเชื่อมโยงการอ้างหลักฐานใหญ่ (Major premise) กับหลักฐานย่อย (Minor premise) โดยที่หลักฐานย่อยเป็นกรณี

เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับหลักฐานใหญ่ ทำให้ได้ข้อสรุปที่เป็นความรู้ใหม่หรือความจริงใหม่ขึ้นมา วิธีการอ้างเหตุผลแบบนี้เรียกว่าวิธีนิรนัย (Deductive method) Bacon กล่าวถึงวิธีนิรนัยว่าเป็นวิธีที่สามารถนำไปสู่ความรู้ ความจริงใหม่ๆ ได้ แต่อาจมีข้อผิดพลาดที่หลักฐานบางอย่างที่นำมาอ้างเป็นสิ่งที่นักคิด หรือผู้มีชื่อเสียงคิดไว้ ซึ่งไม่ได้มีการพิสูจน์ (อาจเป็นเท็จก็ได้) Bacon ได้เสนอวิธีอุปนัย (Inductive method) ซึ่งจะช่วยป้องกันข้อผิดพลาดจากการอ้างหลักฐานได้ โดยเฉพาะ Major premise แต่วิธีอุปนัยอย่างเดียวไม่อาจสร้างความมั่นใจในการหาคำตอบของปัญหาได้อย่างสมบูรณ์ ต่อมาในศตวรรษที่ 19 Darwin ได้นำ Deductive method และ Inductive method มาบูรณาการเข้าด้วยกัน โดย Major premise ใน Deductive method แทนที่โดยข้อตกลงเบื้องต้นหรือสมมุติฐาน และ Inductive method คือการทดสอบ (สมมุติฐาน) ด้วยข้อมูลจากตัวอย่างสู่การสรุปครอบคลุม (generalize) ต่อมา **John Dewey** (1938 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551) ได้จัดระบบของวิธีการนิรนัย-อุปนัยใหม่เป็นขั้นตอน เรียกว่า วิธีการวิทยาศาสตร์ (Method of science) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งจะได้อธิบายต่อไปในการคิดอย่างมีเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างการคิดอย่างมีเหตุผลแบบนิรนัยกับอุปนัย ดังกล่าวสามารถแสดงได้ด้วยภาพดังนี้



รูปภาพที่ 2-3 วงจรวิธีการวิทยาศาสตร์ (Tashakkori and Teddlie, 1998: 25 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551: 9)

สรุป การคิดเหตุผลแบบนิรนัยและอุปนัย หมายถึง การสรุปที่ตั้งอยู่บนความคล้ายคลึงหรือความแตกต่างระหว่างสิ่ง 2 สิ่งขึ้นไป โดยเปรียบเทียบลักษณะต่างๆ ของสิ่งเหล่านั้น เช่น สี รูปร่าง ไปจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ (De Koning et al., 2003 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2551ก: 6) การคิดเหตุผลแบบนิรนัยคือ การลงความเห็นโดยพิจารณาจากหลักทั่วไปเพื่อสู่

กรณีเฉพาะ การคิดเหตุผลแบบอุปนัยคือ การสรุปหลักทั่วไปโดยนำกรณีเฉพาะหลายกรณีมาอ้าง (โกศล มีคุณ, 2551: 22)

3. การคิดอย่างมีเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Reasoning) โกศล มีคุณ (2551: 9) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงรายละเอียดของการคิดอย่างมีเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ ไว้ดังนี้

การคิดอย่างมีเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ ให้ความสำคัญกับทั้งวิธีการนิรนัยและวิธีการอุปนัย วิธีนี้เกิดขึ้นโดย John Dewey (1938 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551) ได้จัดระบบของวิธีการนิรนัย-อุปนัยเสียใหม่ เป็นขั้นตอนเรียกว่าวิธีการวิทยาศาสตร์ (Method of science) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้น คือ Best et al. (2003 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551) 1) กำหนดปัญหาและนิยามปัญหา 2) สร้างสมมุติฐาน 3) เก็บรวบรวมข้อมูล จัดระบบ และวิเคราะห์ข้อมูล 4) ประมวลข้อสรุป 5) ตรวจสอบทดสอบผลในสถานการณ์เฉพาะ ในการศึกษาวิจัย ได้จำแนกการคิดอย่างมีเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ เป็น 2 ประเภท ประเภทแรกคือ ทักษะทางปัญญาทั่วไป (General intellectual skill) ซึ่งในการคิดแก้ปัญหาประกอบด้วย การประยุกต์หลักการหรือวิธีการของการแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เพื่อการแก้ปัญหาหรืออธิบาย (อย่างมีเหตุมีผล) ประเภทที่สองคือ วิธีการพัฒนาแนวความคิด (Conceptual development approach) ซึ่งบุคคลได้ปฏิบัติในการออกแบบการทดลอง หรือตรวจสอบ ประเมินผลที่พบจากการทดลองที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

สรุป ในงานวิจัยนี้การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ หมายถึง การคิดโดยใช้หลักการวิธีการของการแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วย การแก้ปัญหาโดยใช้หลักดังต่อไปนี้ (1) หลักการควบคุมตน (2) หลักการให้นิยามปฏิบัติการ (3) หลักการวัดหรือการศึกษาจากคนจำนวนมาก (โกศล มีคุณ, 2551: 22)

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการคิดอย่างมีเหตุผลทั้งสามแบบ จะเห็นว่าลักษณะสำคัญร่วมกันคือ วิธีการคิดในการแก้ปัญหาที่พบในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะที่เป็นปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งวิธีการไม่ว่าจะเป็นการคิดแบบสาเหตุ-ผล (Causal reasoning) ซึ่งเป็นความสามารถที่จะพิจารณาผล คิดเชื่อมโยงไปสู่สาเหตุได้อย่างถูกต้อง การคิดเหตุผลแบบนิรนัย-อุปนัย (Deductive and inductive reasoning) ซึ่งเป็นการคิดที่มีระบบทั้งจากหลักการสู่กรณีเฉพาะ และจากกรณีเฉพาะสู่กรณีทั่วไป อันเป็นวิธีการที่ได้มีการพัฒนาไปสู่วิธีการวิทยาศาสตร์ รวมทั้งวิธีการวิทยาศาสตร์ซึ่งเน้นทักษะทางปัญญาทั่วไป หรือวิธีการพัฒนาแนวความคิด (โกศล มีคุณ, 2551: 10) และผู้วิจัยเองได้เลือกศึกษาความมีเหตุมีผลผ่าน 2 องค์ประกอบด้วยกันคือ (1) การคิดแบบสาเหตุ-ผล (2) การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ และ สาเหตุที่ไม่นำการคิดเหตุผลแบบนิรนัยและอุปนัยมาศึกษา เนื่องจากการคิดแบบนิรนัย และอุปนัยไม่สามารถสร้างความมั่นใจในการหาคำตอบ

ของปัญหาได้อย่างสมบูรณ์ และต่อมาได้มีการจัดระบบของวิธีการนิรนัยและอุปนัยใหม่ จนเป็นการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งให้ความสำคัญกับทั้งวิธีการนิรนัยและวิธีการอุปนัย ผู้วิจัยเห็นว่าการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ให้ความสำคัญทั้งการคิดแบบนิรนัยและอุปนัย และสามารถใช้ทดแทนการคิดเหตุผลแบบนิรนัยและอุปนัยได้ จึงเลือกที่จะศึกษาการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์แทนการคิดเหตุผลแบบนิรนัยและอุปนัย

กล่าวโดยสรุป ในงานวิจัยนี้ได้ใช้ความหมายและองค์ประกอบของความมีเหตุมีผลตามที่ โกศล มีคุณ (2551) พัฒนาไว้โดยใช้หลักวิชาการขั้นสูง เป็นความมีเหตุมีผลในมิติของจิตลักษณะ มี 2 องค์ประกอบด้วยกัน คือ (1) การคิดแบบสาเหตุ-ผล (2) การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ และทั้ง 2 องค์ประกอบของความมีเหตุมีผล โกศล มีคุณ (2551) ได้พัฒนาแบบวัดที่มีมาตรฐานสูงไว้ เมื่อนำแบบวัดนั้นมาใช้ในการวิจัยจะทำให้ได้ผลการวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถือ เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ และตัวแปรด้านความมีเหตุมีผลนี้เป็นตัวแปรหนึ่งของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่อย่างไร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ เพื่อเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เกิดขึ้น

2.4 การมีภูมิคุ้มกันตน

การมีภูมิคุ้มกันตนนี้เป็นตัวแปรหนึ่งในด้านจิตลักษณะ และเป็นองค์ประกอบหลักของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมีภูมิคุ้มกันตนมีผู้อธิบายถึงความหมายและองค์ประกอบดังนี้

2.4.1 ความหมายและองค์ประกอบของการมีภูมิคุ้มกันตน

ด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ดูจเดือน พันธมนาวิน และ งามตา วนิทานนท์ (2551: 5-11) ได้ศึกษาทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิตีด้านการมีภูมิคุ้มกันตนไว้ โดยมีรายละเอียดของการมีภูมิคุ้มกันตนดังนี้

ในแวดวงจิตวิทยาด้านเจตคติ (The Psychology of Attitudes) ดับเบิลยู เจ แมคไกว์ (W.J. McGuire) นักจิตวิทยาอาวุโส ไม่เพียงแต่ให้ความสนใจศึกษาวิจัยกระบวนการสื่อสาร เพื่อชักจูง

บุคคลให้เปลี่ยนเจตคติไปในทิศทางและปริมาณที่เหมาะสมเท่านั้น ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความสนใจศึกษาค้นคว้ากระบวนการฝึกอบรมเพื่อสร้างการต้านทานการชักจูงให้เปลี่ยนเจตคติที่มีอยู่แต่เดิมในบุคคลด้วย (McGuire, 1946 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) แมคไกว์ เป็นผู้นำเสนอความคิดการปลูกเชื้อ หรือการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวบุคคล (Inoculation Theory) เพื่ออธิบายกระบวนการต้านทานการชักจูงให้เปลี่ยนเจตคติ ที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ ด้วยการให้ความรู้ ทักษะและการสนับสนุน ทฤษฎีนี้ของแมคไกว์ เป็นหนึ่งในทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ในเชิงการประยุกต์ (Eagly & Chaikin, 1993: 566 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) และภายหลังได้มีการนำมาประยุกต์อย่างกว้างขวางในวงการวิจัยเพื่อการสร้างสุขภาพที่ดี

ทฤษฎีการปลูกเชื้อเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันของแมคไกว์ เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานหลักการคิดทั้งในเชิงแรงจูงใจและการรู้การคิด (Motivational and cognitive principles) แมคไกว์ ได้อาศัยหลักการทางจิตวิทยา เพื่ออธิบายกระบวนการสร้างภูมิคุ้มกันการถูกชักจูงให้เปลี่ยนเจตคติของบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการฝึกให้รู้จักสร้างภูมิคุ้มกันตนเอง ด้วยการถูกโจมตีอย่างไม่รุนแรงในประเด็นสำคัญ ที่กระทบต่อความคิดและความรู้สึกดั้งเดิมอย่างไม่เคยมีใครโจมตีมาก่อน เช่น โจมตีความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อพ่อแม่ ทำให้เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับคุณค่าและความรู้สึกที่เคยมีต่อพ่อแม่ของตน การโจมตีนั้นจะกระตุ้นบุคคลให้ต้องแสวงหาหลักฐานข้อมูล เพื่อนำมาลบล้างข้อกล่าวหาต่างๆ ทำให้บุคคลมีความมั่นคงในความคิดและการกระทำเดิมของตน หรืออีกนัยหนึ่งบุคคลเกิดภูมิคุ้มกันที่แข็งแรงยิ่งขึ้น เมื่อถูกโจมตีในเรื่องเดียวกันในปริมาณที่รุนแรงมากขึ้นสามารถจะตอบโต้และเอาชนะได้ไม่ยากนัก

ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2531 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) ได้นำวิธีการต้านทานการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ตามทฤษฎีการปลูกเชื้อเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในตัวบุคคลของแมคไกว์ มาประยุกต์ใช้ในหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนระดับต้น และระดับกลาง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหลักสูตรนี้มีเป้าหมายในการพัฒนาจิตลักษณะตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งพบจากการสำรวจแล้วว่า **จินตนา บิลมส** (2530 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) มีความจำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการสองกลุ่มดังกล่าว ในภารกิจส่วนของกระบวนการฝึกอบรมข้าราชการ ให้เกิดการปรับเปลี่ยนเจตคติต่อการทำงานราชการไปในทิศทางและปริมาณที่เหมาะสมมากขึ้นแล้ว ยังมีการฝึกเพื่ออนุรักษ์เจตคติต่อการทำงานราชการที่เหมาะสมไว้ให้คงอยู่อย่างยั่งยืนด้วย ในคู่มือประกอบชุดฝึกอบรมการสร้างคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน ดวงเดือน พันธมนาวิน และคณะ (2531; McGuire, 1969 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) สรุปไว้ว่า แมคไกว์

ได้เสนอวิธีการด้านทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเจตคติไว้ 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ฝึกการสนับสนุน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ก) การแสวงหาข้อสนับสนุน ข) การแสดงบทบาทสนับสนุนเจตคติเดิมของตน และ ค) การเกาะยัดความคิดที่ต้องการอนุรักษ์กับเจตคติอื่นที่มีความมั่นคงมากกว่า สำหรับ ส่วนที่สอง คือ ฝึกสร้างภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวรับสถานการณ์การถูกปลุกปั่นโจมตีให้เกิดการเปลี่ยนเจตคติที่อยู่แล้ว เช่น เจตคติที่ดีต่อการทำงานของข้าราชการพลเรือน แมคไกว์ได้ประยุกต์หลักการสร้างภูมิคุ้มกันกันโรคมาใช้ โดยสร้างสถานการณ์สมมติให้บุคคลผู้รับการฝึกอบรม ได้รับประสบการณ์ถูกโจมตีอย่างอ่อน ในประเด็นที่ตนไม่เคยคาดคิดมาก่อน ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถโต้ตอบได้อย่างมีเหตุผล จึงอาจถูกชักจูงให้เปลี่ยนแปลงความคิดหรือความเชื่อได้ ตัวอย่างเช่น ให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่า การทำงานข้าราชการมีข้อดีข้อเสียอะไรบ้าง โดยเลือกนำเข้าโจมตีที่ไม่รุนแรงมาพิจารณาก่อน เป็นลำดับไป แล้วฝึกให้ผู้เข้าอบรมหาข้อโต้แย้ง หรือนำหลักฐานมาหักล้างข้อโจมตีเหล่านั้น จึงเกิดความพร้อม หรือภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งมากขึ้นในประเด็นที่ถูกโจมตี การสร้างภูมิคุ้มกันฝึกได้ 3 ด้าน คือ ก) การหาหลักฐานมาหักล้างข้อโจมตีอย่างอ่อนนั้น ข) การเตือนว่าจะถูกโจมตี และ ค) การฝึกลดความน่าเชื่อถือของผู้ที่โจมตีหรือผู้ชักจูง

จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เสนอว่า คนไทยจะดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขได้มากต้องกระทำภารกิจงานต่างๆ ด้วยความพอประมาณ มีเหตุผลผลและมีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในกระแสสังคมปัจจุบัน ในประเด็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวบุคคล สามารถพัฒนาให้เกิดในบุคคลกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยกระบวนการสื่อสารเพื่อชักจูงให้เปลี่ยนเจตคติ และการสร้างภูมิคุ้มกันด้านทฤษฎีการเปลี่ยนเจตคติตามทฤษฎีของแมคไกว์ ที่เคยมีการนำไปใช้ในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานของราชการเพิ่มมากขึ้น และต่อมานำไปใช้ในการพัฒนาเจตคติที่ไม่ดีต่อทะเลาะวิวาทในกลุ่มนักเรียนอาชีวศึกษาอย่างได้ผลดีมาแล้ว (McGuire, 1969 อ้างถึงใน จุฑาเดือน พันธุมนาวัน, และงามตา วานิชานนท์, 2551)

ในงานวิจัยนี้ การมีภูมิคุ้มกันตน ถูกกำหนดให้ หมายถึง การมีความพร้อมทางความรู้ การคิด แรงจูงใจและวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์ชั่วร้ายหรือปลุกปั่นโจมตีจากบุคคลอื่น (ที่มุ่งสร้างให้เกิดการเปลี่ยนความคิดหรือเจตคติ) ด้วยจิตลักษณะที่แข็งแกร่งและความสามารถในการเตรียมตนหลายด้าน และได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการมีภูมิคุ้มกันตนไว้ดังนี้

ทฤษฎีการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวบุคคล (Inoculation Theory) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการกระบวนการสร้างภูมิคุ้มกันเจตคติหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เนื่องจากทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นตามทฤษฎี

การกระทำด้วยเหตุผล (Fishbein & Ajzen, 1975 อ้างถึงใน จุงเคือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) ซึ่งได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นจริงมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบันด้วยผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทฤษฎีการสร้างภูมิคุ้มกันได้กล่าวถึงการสร้างความเข้มแข็งทางจิตโดยการปฏิเสธหรือต้านทานการชั่ว โดยบุคคลต้องมีการเตรียมพร้อมที่จะรับการโจมตีอย่างไม่ทันตั้งตัว ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิต หรือมีทัศนคติที่เหมาะสมเข้มแข็งแล้ว การโจมตีเหล่านี้ก็จะไม่ได้ผล

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541 อ้างถึงใน จุงเคือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) ทฤษฎีต้นไม้วัยธรรม ได้กล่าวถึงจิตลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับการมีทัศนคติ ซึ่งผลการวิจัยตามแนวทฤษฎีนี้ได้แสดงความสัมพันธ์อย่างชัดเจนด้วย เช่น 1) การที่บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) ไม่ย่อท้อต่อการฟันฝ่าปัญหาอุปสรรค ยืนหยัดต่อสู้เพื่อแก้ปัญหา มิใช่หนีปัญหา จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นผู้ที่มีพลังยืนหยัดต้านทานการโจมตี ไม่ย่อท้อหรือมีความมุ่งมั่นที่จะยืนหยัดในความคิดของตน 2) ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตน (Future orientation and self control) เป็นลักษณะที่ปรากฏมากในผู้ที่ประสบความสำเร็จ จิตลักษณะด้านนี้เป็นการที่บุคคลมีความสามารถในการคาดการณ์ไกล เชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับคนอื่นได้ ก็ย่อมเกิดขึ้นกับตนได้เช่นกัน และ ความสามารถอดได้รอได้ เช่น บุคคลคนหนึ่งถูกเพื่อนชวนไปดื่มสุรา และรู้ว่าเพื่อนเหล่านี้เป็นนักดื่มและชอบหาเรื่องทะเลาะวิวาทตอนที่เมา ถ้าบุคคลผู้นี้มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก เขาจะปฏิเสธไม่ไปด้วย เพราะคาดการณ์ถึงการเสียสุขภาพจากการดื่มสุรา ตลอดจนคาดการณ์ถึงโอกาสที่อาจได้รับบาดเจ็บจากการทะเลาะวิวาทด้วย จิตลักษณะด้านนี้จึงอาจเป็นกุญแจสำคัญประการหนึ่งของการมีภูมิคุ้มกันตน 3) ความเชื่ออำนาจในตน (Belief in internal locus of control of reinforcement) เป็นจิตลักษณะอีกประการหนึ่งที่กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถในการทำนายสาเหตุของผลๆหนึ่ง และความสามารถในการควบคุมสาเหตุ เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้ บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากมักเป็นผู้ที่เชื่อว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” และ “ทุ่มเทมากได้ผลดีมาก ทุ่มเทน้อยได้ผลคือน้อย” ความเชื่อเหล่านี้มีความสอดคล้องกับหลักทางพุทธศาสนา ซึ่งเป็นภูมิคุ้มกันบุคคลมิให้กระทำความชั่ว มุ่งทำแต่ความดี และ 4) สติปัญญา (Intelligence) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการมีหลักการมีวิชาหรือความรู้ซึ่งแสดงถึงความสามารถของบุคคลในการเปิดรับแสวงหาความรู้หรือความรู้ใหม่ๆ เพื่อตัดสินใจกระทำอย่างรอบคอบระมัดระวัง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (เกษม วัฒนชัย, 2549; จุฑามาศ บารมีชัย, 2549 อ้างถึงใน จุงเคือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551)

เมื่อบุคคลมีทัศนคติที่ดีสามารถต้านทานการชั่วได้ จึงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา มาก แต่ถ้าบุคคลไม่สามารถต้านทานการชั่วหรือโจมตีได้ บุคคลอาจเปลี่ยนความคิดไปเชื่อหรือหลงเชื่อสิ่งที่ผิด ซึ่งลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะส่วนหนึ่งของบุคคลที่ขาดการมีสติ-สัมปชัญญะ ซึ่ง

อาจส่งผลให้บุคคลอยู่ในความประมาท ทำอะไรที่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอันตรายต่อตนเองและผู้อื่นได้ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาแล้ว บุคคลเหล่านี้อาจมีความสามารถในการจัดการปัญหาอย่างเหมาะสมน้อย การแก้ปัญหาอย่างหนึ่งจึงมักสร้างปัญหาเพิ่มขึ้นอีกหลายปัญหา เมื่อปัญหาสะสมรวมร่ำมาขึ้นบุคคลเหล่านี้มักเห็นว่าสถานการณ์ไม่เข้าข้างและคนรอบข้างไม่เป็นมิตร มองสิ่งรอบข้างในแง่ลบซึ่งอาจจะทำให้บุคคลหมดกำลังใจ ขาดความภาคภูมิใจ กลัวการอดใจรอได้ ไม่เชื่อเรื่องบาปบุญคุณโทษ ตลอดจนไม่คิดแสวงหาทางพัฒนาตน

ในงานวิจัยนี้ได้เลือกจิตลักษณะด้านที่สำคัญบางประการที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีภูมิคุ้มกันตน และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตลักษณะ 4 ด้านที่มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) สติสัมปชัญญะ (2) ความชอบเสี่ยงน้อย (3) การจัดการกับความเครียด และ (4) การมองโลกในแง่ดี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สติ-สัมปชัญญะ (Consciousness) **คุณเดือน พันธมนาวิน และ งามตา วนิทนานนท์** (2551: 11-14) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงรายละเอียดของสติ-สัมปชัญญะ ไว้ดังนี้

ความสามารถที่มนุษย์มีเหนือสัตว์โลกอื่น คือ การมีสังกัปหรือความคิดรวบยอดด้านความเป็นตน (Self conception) ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ถึงความต่อเนื่อง (Sense of continuity) บุคคลที่ตระหนักรู้เกี่ยวกับตนจะรู้เกี่ยวกับตนจะรู้สึกถึงความสนใจ เจตคติและค่านิยมของเขาของเขายังคงที่เหมือนเดิม ในช่วงเวลาที่ผ่านไปจากวันหนึ่งสู่อีกวันหนึ่ง จากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่ง ความคงที่ข้ามช่วงเวลาและสถานที่ของจิตลักษณะในตัวบุคคล ทำให้เขาเห็นว่าเขาต่างจากคนอื่นอย่างไร ก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมโยงต่อเนื่องภายในตนเอง 2) การตระหนักรู้ถึงลักษณะที่เป็นตัวแทนเฉพาะบุคคล (Sense of personal agency) หมายถึง เมื่อบุคคลดำเนินการถึงระดับที่สามารถเข้าควบคุมเหนือสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ และมีความสามารถที่จะคงลักษณะเฉพาะนั้นข้ามช่วงเวลาจากอดีต ปัจจุบันถึงอนาคต และ 3) การตระหนักรู้ถึงเอกลักษณ์แห่งตน (Sense of identity) หมายถึง การที่บุคคลเรียนรู้และเข้าใจกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับคนอื่น จนเกิดมุมมอง ความสนใจ เจตคติมองเห็นความเหมือนและความแตกต่างได้อย่างเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดการเปรียบเทียบและตระหนักรู้ถึงลักษณะนิสัยของตนที่ต่างไปจากคนอื่นชัดเจนขึ้น (Gallup, 1998 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551) ภายในกระบวนการพัฒนาลังกับความเป็นตน (Self-concept) ของบุคคล มีลักษณะการรู้การคิดที่ก่อตัวร่วมอยู่ในกระบวนการเดียวกันนี้ นั่นคือ การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) ใจ (mind) และ การมีสติ (Consciousness) (Gallup, 1983 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551) ใจ (mind) เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะใช้

ประสบการณ์ชีวิตและสภาวะทางจิตของตนเพื่อให้เข้าใจถึงสิ่งที่คนอื่นรู้ รู้ว่าเขารู้สึกอย่างไรและรู้ว่าเขาต้องการอะไร ในความหมายนี้ ใจจึงมีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาวะทางจิต (Mental state) และการรู้การคิดทางสังคม (social cognition) ซึ่งช่วยให้บุคคลเข้าใจและตัดสินใจในกระบวนการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมมากขึ้น ลักษณะความเป็นตนอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับใจ (mind) คือการมีสติ (Consciousness) เมื่อบุคคลมีสติรู้ตัวว่าตนมีความรู้สึกเหมือนหรือต่างจากคนอื่นอย่างไร จะช่วยให้เขาสามารถปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสมมากขึ้น

การตระหนักรู้หรือการมีสติสัมปชัญญะมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนไทย เนื่องจากคำสอนพระพุทธศาสนาในทางศาสนาที่สำคัญประการหนึ่งคือการดำรงชีวิตด้วยความไม่ประมาท มีสติรอบคอบ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในทางโลกและทางธรรม การมีสติเป็นความสามารถในการระลึกได้ พระราชวรมุนี (2529: 803-805 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) เช่น ระลึกได้ว่าตนกำลังอยู่ในสถานการณ์ใด มีอารมณ์เป็นเช่นไร กำลังมอง พุด หรือแสดงกริยาอะไร การมีสติจะนำไปสู่การรู้เท่าทันความคิดหรือการกระทำของตน ดังนั้น บุคคลที่มีสติจึงเป็นบุคคลที่มีความยังคิด หยุดเพื่อสำรวจตนเองและสิ่งรอบข้าง ทำให้บุคคลได้รู้ว่าอะไรคือสาเหตุและผลที่แท้จริงที่กำลังเกิดขึ้น แล้วจึงค่อยดำเนินการต่อไป การหยุดเช่นนี้เป็นภูมิคุ้มกันตนอย่างหนึ่งมิให้บุคคลดำเนินการไปในทางที่ผิดหรือเป็นภัยต่อตนเองและผู้อื่น การมีสติจึงทำให้มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ

นักวิชาการทางด้านจิตวิทยาที่สำคัญได้เสนอมิติของการศึกษาการรู้และความตระหนักในหลายรูปแบบ เช่น **Sigmund Freud** (1953 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) ได้เสนอระดับของการรับรู้ (Level of consciousness) ได้แก่ 1) ไม่รู้ตัว (Unconscious) 2) กึ่งรู้ตัว (Preconscious) และ 3) รู้ตัว (Conscious) ส่วน **James** (1950 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) เสนอมิติการรู้ตัว ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านกายภาพ (Physical) 2) ด้านจิตใจ (Mental) 3) ด้านจิตวิญญาณ (Spiritual selves) และ 4) ด้านตัวตนเอง (Ego) นอกจากนี้ **Zelazo and Sommerville** (2001 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) ได้เสนอระดับของการรู้ตัวไว้ 4 ระดับคือ 1) ไม่รู้ตัว (Unconsciousness) เป็นสถานะที่ไม่มีการตอบสนองต่อตนเองหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจปรากฏในวัยผู้ใหญ่ที่อยู่ในขั้นโคม่าก็ได้ 2) รู้ตัว (Consciousness) เป็นการรู้ตัวเกี่ยวกับการทำงานของระบบร่างกาย มักปรากฏในช่วงต้นของชีวิตและเริ่มที่จะสนใจสิ่งรอบข้าง 3) ตระหนักเกี่ยวกับตน (Self awareness) ให้ความสนใจตนเอง เริ่มมีความตระหนักทั้งในมิติส่วนตัว สาธารณะ และสิ่งรอบข้าง และ 4) รู้ว่าตนตระหนักเกี่ยวกับตน (Meta self-awareness)

สำหรับนักวิจัยในต่างประเทศ ได้มีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความตระหนัก (Self-awareness) และการรู้ตัว (Consciousness) มีการศึกษามานานแล้ว เช่น ในปี ค.ศ. 1975 **Fenigstein, Scheier, and Buss** (1975 อ้างถึงใน จุฑาเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551) ได้สร้างแบบวัดการรู้ตัวจำนวน 23 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตร 4 หน่วย ไปทดสอบกับ นักศึกษาระดับปริญญาตรี 432 คน เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งแบบ Varimax และ Oblique ปรากฏผล 3 factor ที่ใกล้เคียงกัน คือ 1) การรู้ตัวเกี่ยวกับตัวเอง (Private self consciousness) เช่น ฉันมักจะคิดอยู่เสมอว่าฉันกำลังทำอะไรอยู่ ฉันคิดทบทวนเกี่ยวกับตัวฉันเอง เป็นตัว 2) การรู้ตัวในที่สาธารณะ (Public self consciousness) เช่น การตระหนักเกี่ยวกับสไตล์ของตัวเองในที่สาธารณะ คิดเกี่ยวกับการที่ผู้อื่นคิดเกี่ยวกับตนเองเป็นต้น และ 3) ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสังคม (Social anxiety) เช่น ใช้เวลานานที่จะกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ รู้สึกอายง่าย เป็นต้น นอกจากนี้ **Shek** (1994: 341-348 อ้างถึงใน จุฑาเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551) นำแบบวัดที่ใช้มิติเช่นนี้ ไปวัดกับนักศึกษาจำนวน 500 คน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธี Varimax พบ 5 factor โดยสามารถอธิบายความรู้ตัวได้มีเพียง 3 factor คือ 1) การรู้ตัวเกี่ยวกับตัวเอง (Private self consciousness) อธิบายได้ 21.90% 2) การรู้ตัวในที่สาธารณะ (Public self consciousness) อธิบายได้ 15.8% และ 3) ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสังคม (Social anxiety) อธิบายได้ 10.0%

สำหรับแบบวัดความตระหนักเกี่ยวกับตัวเราในสถานการณ์ต่างๆ อีกแบบวัดหนึ่ง **Govern and Marsch** (2001 อ้างถึงใน จุฑาเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551) เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วย 31 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 7 หน่วยประกอบ แบบวัดนี้ถูกนำไปทดสอบกับ นักศึกษาปริญญาตรี 213 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหญิง ในรัฐแมริแลนด์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีการ Varimax Rotation ปรากฏว่าได้ 3 องค์ประกอบคือ 1) การตระหนักเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคล (Awareness of immediate surroundings) เช่น รู้ว่ากำลังเกิดอะไรขึ้นกับสิ่งรอบตัว รู้ว่ามีอะไรอยู่รอบตัว เป็นต้น 2) การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (Private self-awareness) เช่น รู้ว่าตนเองกำลังรู้สึกหรือคิดอะไรอยู่ เป็นต้น และ 3) ตระหนักรู้เกี่ยวกับการกระทำของตนเองต่อสาธารณะ (Public self-awareness) เช่น ระมัดระวังการแสดงออกต่อหน้าผู้อื่น ตระหนักว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน เป็นต้น รวมทำนายได้ 44% นักวิจัยเลือกข้อความ 3 ข้อความ จากทุก factor รวมทั้งสิ้น 9 ข้อ ซึ่งถูกนำไปทดสอบกับ นักศึกษาปริญญาตรี อีก 383 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหญิง เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบ Principal component ด้วยวิธีการ Varimax ปรากฏ 3 องค์ประกอบที่มีค่า eigenvalue มากกว่า 1.0 โดยสามารถทำนายได้ 68%

มีงานวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับสติ-สัมปชัญญะในคนไทยปรากฏในงานวิจัยของ **บุญกอบ วิสมิตะนันท์** (2527 อ้างถึงใน จุฑาเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551) ที่ได้ทำการ

วิจัยธรรมชาติของครูไทยในภาคกลาง โดยทำการวิจัยทั้งผู้เป็นครูผู้สอนจริยศึกษาแก่นักเรียน 593 คน และนักเรียนระดับประถมศึกษาผู้เป็นศิษย์ 2,694 คน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสติ-สัมปชัญญะ เป็นตัวแปรหนึ่งในกลุ่มธรรมชาติ (คุณธรรมที่พึงปฏิบัติ) และทำการประมวลความหมายของคำว่า “สติ” คู่กับคำว่า “สัมปชัญญะ” ไว้ว่า “สติ” (Mindfulness) หมายถึง ความระลึกถึง กิริยาที่ระลึก ความทรงจำ ความไม่เลื่อนลอย ไม่ลืม ความระลึกชอบที่มีสติ คือผู้ที่ระลึกสิ่งต่างๆ ได้โดยทั่วถึงว่าสิ่งใดควรทำควรคิด สิ่งใดไม่ควรใส่ใจ สิ่งใดดี สิ่งใดชั่ว ส่วน “สัมปชัญญะ” หมายถึง ความรู้ตัวพร้อมไปกับสติ ด้วยปัญญา 4 ประการ ได้แก่ 1) สัตถกสัมปชัญญะ คือ ปัญญาที่กำหนดรู้ในประโยชน์ 2) สัมปายสัมปชัญญะ คือ ปัญญาจำแนกรู้การที่ควร 3) โจรสัมปชัญญะ คือ การเจริญที่มีให้พ้นกัมมัญฐานในเวลาโจร และ 4) อสัมโมหะสัมปชัญญะ คือ ปัญญาที่รู้ในการเคลื่อนไหวโดยปราศจากการเคลือบแคลง สรุปได้ว่า สติมักใช้ควบคู่ไปกับสัมปชัญญะ เป็นสติสัมปชัญญะ หมายถึง ความระลึกชอบและความรู้ตัว ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Consciousness การมีสติช่วยยับยั้งมิให้กระทำชั่ว ให้ทำแต่สิ่งที่ดี สัมปชัญญะ มีความรู้ตัวโดยใช้ปัญญาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการทำงานและทำด้วยความรู้ตัวจึงเป็นเครื่องคุ้มครองจิตใจให้อยู่กับความดี

สรุป การศึกษาเกี่ยวกับสติสัมปชัญญะในประเทศไทย มักเน้นการรู้ตัวหรือตระหนักในเชิงส่วนตัว ดังนั้น สติ-สัมปชัญญะในงานวิจัยนี้จึง หมายถึง ความระลึกได้ว่ากำลังทำอะไร และรู้ตัวขณะที่กำลังทำพฤติกรรมนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) สติ-สัมปชัญญะทั่วไป (2) ไม่ลุ่มหลง ไม่หลงผิด ได้แก่ ไม่หลงคิดผิดจากความเป็นจริงตามธรรมชาติ ไม่หลงทำตามความอยากความต้องการที่ไม่เหมาะสม อบายมุข (3) สิ่งที่รู้นั้นเป็นข้อเท็จจริง ได้แก่ รู้และเข้าใจเหตุการณ์ตรงตามความเป็นจริง และ (4) เป็นการรู้อย่างมีเหตุผล ได้แก่ รู้ถึงผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดขึ้นจากเหตุนั้น (ดูเดือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551: 14,38)

2. ความชอบเสี่ยง (น้อย) (Risk Preference) ดูเดือน พันธุมนาวิน และ งามตา วนิทานนท์ (2551: 15-18) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงรายละเอียดของความชอบเสี่ยง ไว้ดังนี้

ความชอบสิ่งท้าทาย เสี่ยงต่ออันตรายหรือความสูญเสีย แต่ถ้าวินจะได้ผลตอบแทนมากมาย เป็นนิสัยในสายเลือดของมนุษย์มาช้านานแล้ว การชอบความท้าทายเป็นจิตลักษณะที่นำบุคคลไปสู่การมีภูมิคุ้มกันตนเองน้อย เนื่องจากบุคคลที่ชอบเสี่ยง มักเป็นคนที่ด้านทานการช่วยเหลือได้น้อย ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือจากความคิด ความรู้สึกภายในตน และการช่วยเหลือจากสถานการณ์ภายนอก ความชอบเสี่ยงของบุคคลมักปรากฏเพิ่มขึ้นอย่างคงที่เรื่อยๆ จนกระทั่งบุคคลเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ (Rivers, Reyna, & Mills, 2008 อ้างถึงใน ดูเดือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) โดยวัยรุ่นเป็นวัยที่ชอบความเสี่ยงมากกว่าบุคคลวัยอื่นๆ เนื่องจากเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและ

จิตใจ (Michael & Ben-Zur, 2007 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) ปรากฏบ่อยครั้งว่ามีบุคคลวัยรุ่นชอบทำพฤติกรรมเสี่ยงในโอกาสต่างๆ และบางคนประเมินผลลัพธ์ของการกระทำต่ำกว่าความเป็นจริง จึงทำให้เกิดผลเสียแก่ตนเอง ตัวอย่างเช่น การพาตัวเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติด เช่น บุหรี่ สุรา จนในที่สุดก็ล้มตัวลงไปถึงการใช้สารเสพติดชนิดรุนแรง และการใช้ยาเสพติดนี้เอง เป็นสาเหตุสำคัญของการต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน นอกจากนี้วัยรุ่นยังมีปัญหาเสี่ยงที่สำคัญอีกหลายประการ เช่น ความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคทางเพศสัมพันธ์ เช่น การติดเชื้อ HIV ความเสี่ยงต่อการกระทำต่อผู้อื่นอย่างรุนแรง และอาจไปถึงขั้นก่ออาชญากรรม เป็นต้น (Robbins & Bryan, 2004 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) สำหรับวัยรุ่นไทยในสังคมปัจจุบัน ก็จะมีความเสี่ยงในเรื่องต่างๆ ดังกล่าวไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าวัยรุ่นในต่างประเทศ

ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้ที่มีความชอบเสี่ยงมาก เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้มาก (Soane & Chmeil, 2005 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) และมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาน้อย เช่น งานวิจัยของ **Dahlen and White** (2006 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการความตื่นเต้นเร้าใจ กับพฤติกรรมการขับขี่ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในรัฐมิสซิสซิปปี 312 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้ที่มีความต้องการความตื่นเต้นเร้าใจมาก เป็นผู้ที่มีอุบัติเหตุทั้งในระดับเล็กน้อยและร้ายแรงมาก ตลอดจนมีการสูญเสียสมาธิในการขับขี่ง่ายกว่า และขับขี่ด้วยความเสี่ยงมากกว่าด้วย

นักวิชาการได้พยายามทำการศึกษาลักษณะความชอบเสี่ยง โดยได้ทำการสร้างเครื่องมือวัดความชอบเสี่ยงขึ้น หลายลักษณะ ได้แก่ การวัดความชอบเสี่ยงในลักษณะที่เป็นจิตใจ นักจิตวิทยาที่มีความเห็นว่า บุคคลแต่ละคนมีระดับของความต้องการกระตุ้นเร้าแตกต่างกัน **Zuckerman** (1979, 1994 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธุมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) เป็นนักจิตวิทยาที่กำหนดศัพท์ของคำว่า “การแสวงหาความรู้สึกตื่นเต้น” (Sensation seeking) และให้ความหมายว่าเป็นการแสวงหาความรู้สึกตื่นเต้นจากประสบการณ์ที่แปลกใหม่สลับซับซ้อนหรือลึกลับ หรือในสถานการณ์ที่วิฤติหรือตึงเครียดต่างๆ พร้อมกันนี้ ได้พัฒนาชุดแบบวัดการแสวงหาความตื่นเต้นขึ้นคือ Sensation seeking (SSS) ประกอบด้วย 4 แบบวัดย่อย คือ (1) แบบวัดการแสวงหาความหวาดเสียวผจญภัย (Thrill and adventure seeking, TAS) (2) แบบวัดการแสวงหาความตื่นเต้นจากการกระทำที่ละเมิดกฎระเบียบ หรือข้อห้าม (Disinhibition seeking, DS) (3) แบบวัดการแสวงหาความสนุกตื่นเต้น (Excitement seeking, ES) และ (4) แบบวัดความรู้สึกเบื่อหน่ายง่าย (Boredom susceptibility, BS) คณะนักจิตวิทยาชาวเดนมาร์ก **Ripa et al.** (2001 อ้างถึงใน คุณเดือน

พันธุ์มนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551) ได้นำแบบวัดดังกล่าว ไปศึกษากับประชาชนชาวเดนมาร์ก 9,125 คนทั้งชายและหญิง อายุระหว่าง 29-34 ปี ในการวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการแสวงหาความตื่นเต้นกับตัวแปรด้านบุคลิกภาพต่างๆ และพฤติกรรมของผู้ถูกศึกษาหลายด้านด้วยกัน พบผลว่า โดยภาพรวมผู้ชายมีคะแนนการแสวงหาความตื่นเต้นสูงกว่าผู้หญิง ในส่วนของความเฉลียวฉลาด (Intelligence) พบว่า แบบวัดการแสวงหาความตื่นเต้นทั้งชุด (SSS) และแบบวัดย่อยแต่ละฉบับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนความเฉลียวฉลาดในระดับต่ำถึงปานกลาง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากแบบวัดการแสวงหาความตื่นเต้นกับคะแนนบุคลิกภาพพบว่า มีความสัมพันธ์ขนาดต่ำถึงปานกลาง พบว่า แบบวัดทั้งชุด (SSS) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extroversion scale) แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการพูดโกหก (Lie scale) นอกจากนี้ ชุดแบบวัด (SSS) และแบบวัดย่อยแต่ละฉบับยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ เช่น พฤติกรรมเสี่ยงด้านเพศสัมพันธ์ พฤติกรรมการมีเพศสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนอกเหนือจากคู่สมรสของตน พฤติกรรมการใช้สารเสพติดประเภทต่างๆ และพฤติกรรมขับรถเร็ว เป็นต้น โดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง อาจสรุปได้ว่า ระดับของการแสวงหาความรู้สึกลึกซึ้งตื่นเต้นเร้าใจของบุคคลวัยรุ่นสาวมีความเกี่ยวข้องกับปริมาณจิตลักษณะและพฤติกรรมเสี่ยงประเภทต่างๆ

นักจิตวิทยาอีกกลุ่มหนึ่ง **Gardner and Steinberg** (2005 อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธุ์มนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551) สนใจวัดปริมาณความชอบเสี่ยง (Risk preference) การตัดสินใจที่จะเสี่ยง (Risky decision making) และการเข้าทำการเสี่ยง (Risk taking) ของบุคคลวัยรุ่นและผู้ใหญ่ และค้นหาสาเหตุที่ทำให้บุคคลวัยรุ่นและผู้ใหญ่เข้าทำการเสี่ยง ผู้วิจัยทั้งสอง ทำการวัดความชอบเสี่ยงของผู้ถูกศึกษา โดยวัดทั้งการรับรู้ความเสี่ยง (Risk perception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งแล้ว อาจก่อให้เกิดผลในทางที่ตรงกันข้ามกับที่ต้องการ และวัดความชอบเสี่ยง (Risk preference) หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่าจะมีผลประโยชน์เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมหนึ่งมากกว่าการลงทุนเพียงใด ในการตอบแบบวัดผู้ถูกศึกษาได้รับการกระตุ้นด้วยสถานการณ์สมมติต่างๆ เช่น การเข้าไปพัวพันการมีเพศสัมพันธ์แบบไม่มีอุปกรณ์คุมกำเนิด ให้ผู้ถูกศึกษาเล่นวิดีโอเกมในสถานการณ์การจราจรบนท้องถนน และที่ผู้ตอบต้องตัดสินใจเลือกกระทำ เช่น สถานการณ์ถูกชักชวนให้ไปขโมยรถ เป็นต้น มีผลการวิจัยในอดีตหลายเรื่อง พบความสัมพันธ์ระหว่างความชอบเสี่ยงกับการเข้าทำการเสี่ยง กล่าวคือ ถ้าบุคคลพิจารณาว่าจะเกิดผลประโยชน์มากกว่าการลงทุนเขาจะตัดสินใจทำการเสี่ยงมากกว่า ผู้ที่พิจารณาว่าการลงทุนมากกว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับและพบว่าความสัมพันธ์ลักษณะดังกล่าวขึ้นกับอายุของบุคคลด้วย งานวิจัยนี้ถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มเยาวชน (อายุ 13-16 ปี) กลุ่มผู้ใหญ่วัยรุ่น (อายุ 18-22 ปี) และกลุ่ม

ผู้ใหญ่วัยกลาง (อายุ 24 ปีขึ้นไป) พบผลที่สำคัญคือ 1) ผู้ถูกศึกษามีอายุมากขึ้นเท่าไรก็มีความชอบเสี่ยง การตัดสินใจเสี่ยง และการเข้าทำการเสี่ยงน้อยลงเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นกับลักษณะเชื้อชาติหรือกลุ่มชนด้วย 2) ความกดดันจากกลุ่มเพื่อนเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ถูกศึกษาทั้งผิขาวและผิวดำอื่นๆ เกิดความชอบเสี่ยงและเข้าทำการเสี่ยงมากขึ้นและพบว่าความชอบเสี่ยงของวัยรุ่นผิวดำเกิดจากอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนเด่นชัดกว่าความชอบเสี่ยงของวัยรุ่นผิขาว สำหรับผู้ใหญ่ไม่พบความแตกต่างของอิทธิพลจากกลุ่มเพื่อนที่มีต่อความชอบเสี่ยง ไม่ว่าจะเป็นคนผิขาวหรือผิวดำ สรุปได้ว่าบุคคลวัยรุ่นมีแนวโน้มที่จะมีความชอบเสี่ยง การตัดสินใจเสี่ยงและเข้าทำการเสี่ยงมากกว่าผู้ใหญ่ และอิทธิพลจากกลุ่มเพื่อนมีบทบาทสำคัญในการอธิบายความชอบเสี่ยง และพฤติกรรมเสี่ยงในกลุ่มบุคคลวัยรุ่นได้ดี

สรุป ในงานวิจัยนี้ความชอบเสี่ยงน้อย หมายถึง ปริมาณการรับรู้และความรู้สึกชอบหรือพอใจในการแสดงพฤติกรรมที่ตน (1) เห็นว่าจะเกิดผลดีกับตนในอนาคต แต่ความจริงไม่เป็นเช่นนั้น (2) ตระหนักว่าพฤติกรรมนั้นจะเป็นอันตรายแก่ตนได้ตามความเป็นจริง แต่ต้องการความตื่นเต้น ทำลาย สนุก หรือพฤติกรรมนั้นอาจบรรลุเป้าหมายได้ยากถ้าไม่คิดเสี่ยง และ (3) มีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น เนื่องจากหวังในรางวัล ผลประโยชน์ หรือการยอมรับจากผู้อื่น หรือเคยทำพฤติกรรมเหล่านั้นสำเร็จ หรือเคยเห็นผู้อื่นทำสำเร็จมาแล้วในอดีต (ดูเจเคียน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทนันทน์, 2551: 28)

3. การจัดการกับความเครียด (Coping Strategies) ดูเจเคียน พันธุมนาวิน และ งามตา วนิทนันทน์ (2551: 18-21) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงรายละเอียดของการจัดการกับความเครียดไว้ดังนี้

ความสามารถจัดการความเครียดหรือหรือวิกฤติการณ์ต่างๆเป็นลักษณะที่เข้มแข็งมั่นคงของบุคคลในการปรับตัว เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดแล้วอาจมีผลเสียตามมา กระบวนการจัดการ (Coping processes) นับเป็นกลไกสำคัญของบุคคลในการต้านทานความตึงเครียดที่เกิดขึ้น ความสามารถยืดหยุ่นได้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนเกี่ยวข้องกับพลวัตของแหล่งต้านทานความตึงเครียด (Folk & Moskowitz, 2004 อ้างถึงใน ดูเจเคียน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทนันทน์, 2551)

ความสามารถจัดการความเครียด (Coping) หมายถึง ความคิดหรือพฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ภายในและภายนอกที่จะทำให้เกิดความเครียด (Lazarus & Folkman, 1984 อ้างถึงใน ดูเจเคียน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทนันทน์, 2551) นักวิชาการหลายท่านลงความเห็นว่า ความสามารถจัดการความเครียด อาจแบ่งได้ 2 ประเภท (Latack, 1986 อ้างถึง

ใน คูเดื่อน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) ได้แก่ 1) การแก้ปัญหาโดยเน้นจัดการที่ตัวปัญหา (Problem focused coping) โดยเป็นความพยายามที่จะเบี่ยงเบนหรือจัดการกับสถานการณ์หนึ่งๆ เช่นวางแผนจัดการแก้ปัญหาเป็นต้น และ2) การจัดการแก้ปัญหาโดยเน้นจัดการกับอารมณ์ (Emotion-focused coping) เป็นความพยายามที่จะลดความเครียดทางอารมณ์ เช่น พยายามมองโลกในแง่ดี มีความหวัง พยายามที่จะลืม เป็นต้น Folkman and Lazarus (1980 อ้างถึงใน คูเดื่อน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) ให้ความสำคัญกับการจัดการแก้ปัญหาแบบที่สอง เพราะวิธีการจัดการแก้ปัญหาของบุคคลโดยส่วนใหญ่ มักเป็นการจัดการกับอารมณ์ของตน

สำหรับการวิจัยเพื่อสร้างแบบวัดการจัดการกับปัญหา มีนักวิชาการสนใจอยู่มาก และได้มีการรวบรวมไว้ในบทความของ Compas et al. (2001 อ้างถึงใน คูเดื่อน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) สำหรับแบบวัดการจัดการกับความเครียดในการทำงาน Latack (1986 อ้างถึงใน คูเดื่อน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดการจัดการกับปัญหาใน 3 มิติ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การควบคุม (Control strategy) เช่น ไปพบหัวหน้าเพื่อขอคำปรึกษา เป็นต้น มีข้อความ 23 ข้อ และ กลยุทธ์การหลบหนี (Escape strategy) เช่น หลีกเลียงสถานการณ์เครียดถ้าทำได้ เป็นต้น 2) การประเมินซ้ำด้านการรู้คิด (Cognitive reappraisal) ซึ่งมีทั้งความคิดด้านเชิงรุก และเชิงลบ เช่น บอกตัวเองว่าการทำงานมิใช่ทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นต้น มีข้อความ 14 ข้อ 3) การจัดการที่อาการ (Symptom management) เช่น นอนหลับเพิ่ม ออกกำลังกาย เป็นต้น มีข้อความ 27 ข้อ โดยมีมาตรประเมินรวมค่า 5 หน่วยประกอบ นำไปทดสอบกับกลุ่มผู้จัดการในหน่วยงานด้านโรงพยาบาลขนาดกลาง ทำการวิเคราะห์ cluster analysis

ในเชิงการหลบหนีปัญหา การวัดความสามารถจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล (Dispositional coping style) และหรือที่เกิดจากเหตุการณ์ภายนอก (Situation-specific coping responses) มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษารูปแบบการจัดการ (coping style) เมื่อเกิดปัญหาและมีความเครียด และพบผลที่สอดคล้องกันว่า ในชีวิตจริง รูปแบบการจัดการไม่ได้มีเพียง 2 มิติเท่านั้น ได้แก่ การจัดการรูปแบบการเผชิญกับปัญหาด้วยการหาทางแก้ไขปัญหานั้นหรือหาทางเลือกอื่นเพื่อลดความเครียดที่เกิดขึ้น และรูปแบบการมุ่งจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อลดความตึงเครียด ดังนั้นแบบวัดการจัดการกับปัญหาความเครียดที่มีประสิทธิภาพ จึงประกอบด้วยหลายมิติ นักจิตวิทยาคนหนึ่ง Carver et al. (1986 อ้างถึงใน คูเดื่อน พันธุมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) ได้พัฒนาแบบวัดการจัดการกับความเครียดแบบหลายมิติ ภายใต้ชื่อ COPE ประกอบด้วยมาตรวัดการจัดการที่ครอบคลุมการจัดการรูปแบบมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem focused coping) 5 แบบวัด ได้แก่ 1)การจัดการแบบจับใจ (Active coping) 2) แบบวางแผนล่วงหน้า (Planning) 3) การวางมือจากกิจกรรมอื่นเพื่อมุ่งความสนใจที่ปัญหา (Suppression of competing activities) 4) การหยุดยั้งการ

กระทำไว้ก่อน (Restraint coping) 5) การแสวงหาการสนับสนุนจากคนรอบข้าง เพื่อขอความช่วยเหลือด้วยเหตุผลความจำเป็นด้านการครองชีพ (Seeking social support for instrumental reasons) แบบวัดการจัดการในรูปแบบมุ่งปรับอารมณ์ (Emotional focused coping) มี 5 แบบวัด ได้แก่ 1) การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ (Seeking emotional social support) 2) การตีความหมายเหตุการณ์ในเชิงบวก (Positive reinterpretation) 3) การยอมรับ (Acceptancy) 4) การปฏิเสธ (Denial) 5) การหันไปหาศาสนา (Turning to religion) และการตอบสนองต่อปัญหาด้วยการจัดการแบบอื่น 3 แบบวัด ได้แก่ 1) การมุ่งปรับอารมณ์และหาแนวทางปลดปล่อยออกไป (Focus on and venting of emotions) 2) เปลี่ยนการกระทำไปในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้อง (Behavioral disengagement) 3) เปลี่ยนความคิดไปในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้อง (Mental disengagement) ในแต่ละแบบวัดกลวิธีจัดการดังกล่าวมีข้อคำถาม 4 ข้อ จากการวิเคราะห์ประโยชน์คำถามด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่า กลุ่มแบบวัด 5 แบบวัดที่ใช้รูปแบบการจัดการประเภทมุ่งแก้ไขปัญหามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) อยู่ระหว่าง .29 ถึง .71 ส่วนแบบวัดที่เน้นรูปแบบมุ่งจัดการกับอารมณ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .19 ถึง .95 และสามแบบวัดสุดท้ายมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ที่ระหว่าง .23 ถึง .79 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัดย่อยแต่ละแบบวัด อยู่ระหว่าง .62 ถึง .92 ยกเว้นแบบวัดการเปลี่ยนความคิดไปในเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องที่ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาระดับต่ำ .45 (Eisengart et al., 2006 อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทธานนท์, 2551)

นอกจากนี้ ความสามารถในการจัดการกับความเครียด ยังมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการแสวงหาความช่วยเหลือ House (1971 อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทธานนท์, 2551) ได้เสนอว่า บุคคลที่มีความเครียดในการทำงาน มักแสวงหาความช่วยเหลือทางสังคม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การแสวงหาการสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เช่น การปลอบใจ การยอมรับความคิดเห็น รับฟัง เป็นต้น 2) การแสวงหาการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เช่น การให้คำปรึกษา แก้ปัญหาในงาน เป็นต้น 3) การแสวงหาการสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal support) เป็นการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน และ 4) การแสวงหาการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material support) บุคคลที่มีความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแสวงหาความช่วยเหลือในมิติต่างๆ ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

Clark, Bormann, Cropanzano, and James (1995 อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทธานนท์, 2551) ได้เขียนบทความรวบรวมการตรวจสอบเครื่องมือวัดการจัดการความเครียด 3 ฉบับ ได้แก่ 1) The coping strategy indicators (CSI) มีจำนวน 33 ข้อ โดยมีมาตร 3

หน่วยประกอบ 2) The ways of coping (WOC) เป็นแบบวัดที่มีจำนวน 66 ข้อ โดยมีมาตร 4 หน่วยประกอบ แต่ละหน่วยปรับปรุ้งใช้เพียง 44 ข้อ และ 3) COPE ซึ่งเป็นการวัดกลยุทธ์การจัดการความเครียด 4 ด้านๆละ 15 ข้อ รวมมีจำนวน 60 ข้อ แต่ละข้อมีมาตร 4 หน่วยประกอบ เมื่อทำ CFA แต่ละฉบับแล้ว ปรากฏว่าเครื่องมือวัดทั้ง 3 ฉบับ มีองค์ประกอบที่ตรงกัน 3 อย่างคือ 1) การแก้ปัญหา 2) การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม และ 3) การหลีกเลี่ยงปัญหา

สรุป ในงานวิจัยนี้ความสามารถจัดการความเครียด หมายถึง ความสามารถหรือความพร้อมทางจิตของบุคคลในการปรับตัวและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นใน 3 ด้าน (1) ความสามารถในการจัดการกับความเครียดของตนเอง คือ การตระหนักรู้ศักยภาพของตนเองในการลดความเครียด หากวิธีการลดหรือจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นกับตนเอง (2) ความสามารถทางด้านการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล คือ ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบิดามารดา ระหว่างตัวเองกับบิดามารดา ระหว่างตัวเองกับพี่หรือน้อง ระหว่างตัวเองกับเพื่อน และ (3) ความสามารถด้านการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของ เงิน เมื่อมีความจำเป็น (ดูเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551: 28-29)

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ดูเดือน พันธมนาวิน และ งามตา วนิทนานนท์ (2551: 22-26) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงรายละเอียดของการมองโลกในแง่ดี ไว้ดังนี้

การมองโลกในแง่ดีเป็นคุณสมบัติของการมีภูมิคุ้มกันตน เนื่องจากผู้ที่มองโลกในแง่ดีมักเป็นผู้ที่หายจากอาการเจ็บป่วยอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพชีวิตดีกว่าบุคคลประเภทตรงข้าม (Scheier et al., 1989 อ้างถึงใน ดูเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551) ผู้ที่มองโลกในแง่ดีต่างกับคนที่มองโลกในแง่ร้าย เช่น มีการยอมรับปัญหาและหาทางแก้ไข ถ้าไม่เช่นนั้นก็จะใช้วิธีการปรับอารมณ์ เช่นการยอมรับ (Accept) การใช้อารมณ์ (Humor) หรือการคิดในแง่บวก (Positive thinking) เป็นต้น ซึ่งบุคคลที่มองโลกแง่ร้ายมักเป็นผู้ที่มักปฏิเสธ มักให้เวลาเป็นเครื่องแก้ปัญหามีความคิดในแง่ลบร้ายเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคต (Carver, Scheier, & Weintraub, 1989 อ้างถึงใน ดูเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551)

บุคคลจะยังคงใช้ความพยายามต่อไปที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เขาเผชิญอยู่ ตราบใดที่เขามีความคาดหวังว่าจะมีเหตุการณ์ที่ดีเกิดขึ้นและเขาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในที่สุด นักจิตวิทยาคนหนึ่ง Scheier and Carver, 1985; Scheier et al. (1994 อ้างถึงใน ดูเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทนานนท์, 2551) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึงความคาดหวังที่เป็นเป้าหมายพื้นฐานของบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นเมื่อบุคคลรับรู้ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ

เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อเขา Scheier and Carver (1985 อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) ทำการวัดลักษณะการมองโลกในแง่ดีด้วยชุดคำถามชื่อว่า “แบบทดสอบความมุ่งหวังในชีวิต” (The Life Orientation Test, LOT) มีประโยคคำถาม 8 ประโยค ซึ่งมีประโยค 4 ประโยคที่เป็นคำถามในเชิงบวก และอีก 4 ประโยคเป็นคำถามในเชิงลบ แต่ละประโยคมีมาตร 4 หน่วยประกอบ พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 32 แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นได้แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82 จากการวิจัยพบว่า บุคคลที่มองโลกในแง่ดีมักใช้กลวิธีจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนด้วยการพยายามวางแผนจัดการกับปัญหา เช่น วางแผนที่จะแก้ปัญห เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย ผู้ที่มองโลกในแง่ดีมักจะใช้กระบวนการจัดการกับปัญหา โดยมีความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น มีความอดทนต่อการจัดการกับปัญหาเพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่า ซึ่งมีการวิจัยที่ให้ผลสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว ตัวอย่างเช่น ในหมู่สตรีที่ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับอาการป่วยเป็นมะเร็งเต้านมและการตรวจสอบชิ้นเนื้อมะเร็ง พบว่า ความพยายามในการจัดการกับปัญหาของสตรีเหล่านั้นเป็นตัวแปรอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีของสตรีกับการปรับตัวด้านจิตที่ดีกว่า (Carver et al., 1993; Stanton & snider, 1993 อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551)

รูปแบบการมองโลกในแง่ดีตามแนวคิดของ Seligman (1998 อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) การมองโลกในแง่ดี เป็นคุณลักษณะของผู้ที่เชื่อว่าเหตุการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเป็นเพียงชั่วคราว เกิดขึ้นไม่นานนักและไม่คิดว่าการพ่ายแพ้ หรือทำงานไม่สำเร็จเป็นความผิดของตนแต่ผู้เดียวหรือโชคร้ายที่เกิดจากผู้อื่น ดังนั้น เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ไม่ดี คนที่มองโลกในแง่ดีจึงมักคิดว่า เป็นสิ่งที่ท้าทายและมีความพยายามมากขึ้น Seligman (1998 อ้างถึงใน ดุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทานนท์, 2551) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเห็นว่าคนที่มองโลกในแง่ดีมีความยืดหยุ่น (Resilience) สามารถฟื้นตัวจากเหตุการณ์ที่เลวร้ายได้ และเริ่มต้นชีวิตได้อีก ทำให้บุคคลที่มองโลกในแง่ดีประสบความสำเร็จในชีวิต ในการทำงาน ในการศึกษา และในการแข่งขัน ตลอดจนมีสุขภาพกายและจิตที่ดี นอกจากนี้ เซลิกแมน ได้เสนอรูปแบบการอธิบาย (Explanatory style) ถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล จากการให้บุคคลบรรยายเกี่ยวกับตนเอง สามารถบ่งบอกได้ว่าบุคคลนั้นมีมุมมองชีวิตในลักษณะใด เป็นการมองโลกในแง่ดีหรือมองในแง่ร้าย รูปแบบการอธิบายถึงความเชื่อของตนเองเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดีหรือไม่ดีกับตนเอง ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) ความคงทนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (Permanence : sometimes vs always) 2) ความครอบคลุมหรือผลกระทบของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (Pervasiveness : specific vs global) และ 3) ความเป็นตนเองที่จะรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (Personalization : internal vs external) ตนเองควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือผู้อื่นภายนอกควรรับผิดชอบ จากรูปแบบการอธิบายเหตุการณ์ใน 3 มิติ ดังกล่าว ทำให้บุคคลเกิดมุมมองที่แตกต่างกันไป

ในประเทศไทย กรวรรณ สุพรรณวรรษา (2544 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทธานนท์, 2551) ได้ทำการวิจัยความเกี่ยวข้องระหว่างรูปแบบการอธิบายสาเหตุของการเกิดเหตุการณ์แบบการมองโลกในแง่ดีหรือแง่ร้ายกับกลวิธีการเผชิญปัญหาของนักศึกษา มหาวิทยาลัย 743 คน โดยอาศัยแนวทฤษฎีของเซลลิกแมน(ดังรายละเอียดข้างบน) เป็นหลัก ประกอบด้วยแนวการอธิบายสาเหตุใน 3 มิติ ผู้ที่มองโลกในแง่ดี เป็นผู้ที่อธิบายสาเหตุของเหตุการณ์เลวร้ายที่เกิดขึ้นว่า เป็นสาเหตุจากภายนอกมีลักษณะชั่วคราว และมีความเฉพาะเจาะจง และอธิบายเหตุการณ์ดีที่เกิดขึ้นว่ามีสาเหตุมาจากภายในของบุคคล มีความคงทนถาวรและเป็นลักษณะทั่วไป ส่วนผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย เป็นผู้ที่มีรูปแบบการอธิบายเหตุการณ์ร้าย และเหตุการณ์ดีในลักษณะที่ตรงกันข้ามกับผู้มองโลกในแง่ดี สำหรับกลวิธีในการเผชิญปัญหา (Coping strategies) หมายถึง พฤติกรรมต่างๆของบุคคลที่แสดงออกถึงความพยายามในการจัดการกับปัญหาที่มาคุกคาม หรือ กัดดันต่อชีวิตความเป็นอยู่ใน 3 รูปแบบ 1) รูปแบบมุ่งจัดการกับปัญหา 2) รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม และ 3) รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง จากการวิจัยพบว่า ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการอธิบายการมองโลก กับกลวิธีการเผชิญปัญหาพบว่า นักศึกษาที่มีรูปแบบการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่ดี มักใช้กลวิธีจัดการกับปัญหาสูงกว่านักศึกษาที่มองโลกในแง่ร้าย แต่นักศึกษาที่มีรูปแบบการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่ดี ใช้กลวิธีเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม และแบบการหลีกเลี่ยงปัญหาน้อยกว่าผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย

เซลลิกแมน และคณะ มองเห็นว่ามีเด็กอเมริกันจำนวนมากกลายเป็นเด็กกลุ่มเสี่ยงและต้องดิ้นรนต่อสู้กับการมีมโนทัศน์เกี่ยวกับตนด้านลบ เช่น ขาดความภาคภูมิใจในตนเอง แผนการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับเด็กกลุ่มเสี่ยงตั้งแต่แรกเริ่มที่ดีที่สุดแผนการหนึ่งคือการฝึกทักษะการคิดแบบมองโลกในแง่ดีที่พัฒนาขึ้นโดยเซลลิกแมน และทีมงานจากมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนีย **Seligman and Associates** (1990-1995 อ้างถึงใน คุณเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนิทธานนท์, 2551) แผนการฝึกอบรมนี้ถูกสร้างขึ้นจากแนวความคิดของวิธีการมองโลกในแง่ดี กล่าวคือ เมื่อเกิดปัญหาเลวร้ายขึ้น คนเรามักจะถามตนเองว่า “ทำไม” ซึ่งนักจิตวิทยากลุ่มนี้มองว่ามีคำตอบอยู่ 3 ด้านสำหรับคำถามนี้คือ 1) ใครคือผู้ที่จะต้องรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น (Internal vs external : personal) 2) ปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อชีวิตของบุคคลเฉพาะด้าน ในบางสถานการณ์เท่านั้น หรือส่งผลกระทบแผ่ขยายอย่างกว้างขวางไปในหลายด้านหลายสถานการณ์ (Specific vs global: pervasive) และ 3) ปัญหานี้เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว หรือเป็นปัญหาที่คงอยู่อย่างถาวร (Sometime vs always : permanent) ผู้ที่มีลักษณะมองโลกในแง่ดีสูงจะคิดว่าเหตุการณ์ร้ายที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว มีผลกระทบเฉพาะบางด้านของชีวิต และเป็นปัญหาที่เกิดจากสาเหตุหลายประการ

สรุป ในงานวิจัยนี้การมองโลกในแง่ดี หมายถึง วิธีการคิดหรือความคาดหวังของบุคคลในการปรับตัวเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายหรือปัญหาในชีวิต บุคคลจะยังคงพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ トラバドที่เขาเชื่อว่า จะมีความสำเร็จอย่างที่เขาตั้งเป้าไว้เกิดขึ้นตามมา บุคคลจะคิดในลักษณะมองโลกในแง่ดีมากน้อยเพียงใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหา สามารถประเมินจากการตอบคำถามใน 3 ประเด็น คือ (1) ใครคือผู้ที่ควรรับผิดชอบ ถูกดำเนินในปัญหาที่เกิดขึ้นสาเหตุหลายด้านหรือตนเองเพียงผู้เดียว (2) ปัญหานั้นส่งผลกระทบในวงจำกัด หรือแผ่ขยายผลไปในหลายสถานการณ์ในชีวิต และ (3) ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องชั่วคราวหรือถาวร สรุปว่า ผู้ที่คิดแบบมองโลกในแง่ดีมาก คือ คิดว่าปัญหาอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เป็นเหตุการณ์ชั่วคราว และมีผลในวงแคบเฉพาะ หรือส่งผลกระทบในระยะสั้น (จุจเดือน พันธุมนาวัน, และงามตา วณินทานนท์, 2551: 29) โดยแบ่งการมองโลกในแง่ดีเป็น 2 มิติ ได้แก่ (1) การมองโลกในแง่ดีในกรณีทั่วไป และ (2) การมองโลกในแง่ดีในกรณีที่กำลังเผชิญกับปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง (จุจเดือน พันธุมนาวัน, และงามตา วณินทานนท์, 2551: 36)

กล่าวโดยสรุป ในงานวิจัยนี้ได้ใช้ความหมายและองค์ประกอบของการมีภูมิคุ้มกันตนตามที่ จุจเดือน พันธุมนาวัน และ งามตา วณินทานนท์ (2551) พัฒนาไว้โดยใช้หลักวิชาการขั้นสูง และได้มีความครอบคลุมการมีภูมิคุ้มกันตนในมิติของจิตลักษณะ มี 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ (1) สติ-สัมปชัญญะ (2) ความชอบเลี่ยนน้อย (3) การจัดการกับความเครียด และ (4) การมองโลกในแง่ดี และทั้ง 4 องค์ประกอบของการมีภูมิคุ้มกันตน จุจเดือน พันธุมนาวัน และ งามตา วณินทานนท์ (2551) ได้พัฒนาแบบวัดที่มีมาตรฐานสูงไว้ เมื่อนำแบบวัดนั้นมาใช้ในงานวิจัยจะทำให้ได้ผลการวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถือ เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ และตัวแปรด้านการมีภูมิคุ้มกันตนนี้เป็นตัวแปรหนึ่งของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหรือไม่อย่างไร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ เพื่อเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เกิดขึ้น

2.5 การรับรู้คุณค่าความดี

การรับรู้คุณค่าความดีนี้เป็นตัวแปรหนึ่งในด้านจิตลักษณะ และเป็นองค์ประกอบหลักของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าความดีมีผู้อธิบายถึงความหมายและองค์ประกอบดังนี้

2.5.1 ความหมายและองค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าความดี

ด้านการรับรู้คุณค่าความดี อุบล เลี้ยววาริณ (2551: 4-10) ได้ศึกษาทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดแบบพหุมิติของจิตลักษณะด้านการรับรู้คุณค่าความดีไว้ โดยมีรายละเอียดของการรับรู้คุณค่าความดีดังนี้

การรับรู้คุณค่าความดี (Attitudinal Gratafulness) เป็นภาวะทางจิตของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่รับรู้หรือยอมรับว่ามีสิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่งได้ทำคุณประโยชน์แก่ตนทำให้ตนรู้สึกซาบซึ้ง รู้สึกเป็นหนี้ และปรารถนาที่ตอบแทนคุณของสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น (Wikipedia, the free encyclopedia อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551)

การรับรู้คุณค่าความดีเป็นมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมซึ่งคล้ายคลึงกับจริยธรรมด้านอื่นๆ เช่น ความรู้สึกผิด เป็นต้น การรับรู้คุณค่าความดี มีบทบาทหน้าที่ด้านจริยธรรม 3 ด้าน คือ 1) เป็นการวัดทางจริยธรรม เพราะเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อการกระทำที่เป็นประโยชน์จากบุคคลอื่นว่า บุคคลนั้นมีการรับรู้ในคุณค่าความดีที่บุคคลอื่นกระทำต่อเขาหรือไม่ 2) เป็นแรงจูงใจทางจริยธรรมทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าความดีที่ผู้อื่นกระทำให้อาจจะมีพฤติกรรมกระทำประโยชน์ตอบแทน 3) เป็นแรงเสริม แรงผลักดัน แรงสนับสนุน ให้บุคคลมีพฤติกรรมจริยธรรมในอนาคต (Mocullough, kilpatrick, Emmons, & Larson, 2001: 249-266 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551)

การรับรู้คุณค่าความดี มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก ทัศนคติ คุณค่าคุณลักษณะนิสัย บุคลิกภาพและการตอบสนองต่อสิ่งที่มากระทบในเชิงบวก โดยสิ่งที่มากระทบอาจจะเป็นบุคคลหรือสิ่งที่ไม่ใช่บุคคล เช่น สัตว์ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชน ประเทศชาติ และแผ่นดินเกิด เป็นต้น ฉะนั้นประสบการณ์ของการรับรู้คุณค่าความดีเป็นผลจากการที่บุคคลได้รับประโยชน์และมีการตอบสนองซึ่งอาจเป็นอารมณ์ ความรู้สึกทางด้านจิตใจ (Emmons & McCullough, 2003: 377-378 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) การรับรู้คุณค่าความดีเป็นภาวะทางจิตเชิงซ้อน กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขกับการรับรู้ในเชิงความรู้เชิงประมาณค่า และความรู้สึกต่อการรับรู้ซึ่งอิทธิพลของความรู้สึกทั้งสองเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความหมายของการรับรู้คุณค่าความดี (Clore, Ortony, & Foss, 1987: 751-766 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551)

การรับรู้คุณค่ามีความหมายเกี่ยวกับ ความซาบซึ้ง การมีทัศนคติที่ดีต่อคุณค่า และประโยชน์ที่ได้รับ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ 1) ประสบการณ์ที่บุคคลหนึ่งมีความซาบซึ้งต่อการแสดงออกหรือการกระทำที่มีความเมตตา ความปรารถนาดี 2) ความซาบซึ้งและความปรารถนาดีแสดงออกจากบุคคลที่มีการกระทำที่พึงปรารถนานั้น และ 3) บุคคลที่ได้รับรู้คุณค่าดินนั้นจะแสดงออกตอบแทนซึ่งความปรารถนาดี หรือการกระทำทางบวกต่อบุคคลที่แสดงออกนั้น (Kerns, 2006 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ฉะนั้นการแสดงออกของบุคคลที่รับรู้คุณค่าจะประกอบด้วย ผู้ให้ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ให้อภัยปราศจากความต้องการแอบแฝง ส่วนผู้รับ จะตอบรับการกระทำนั้นในเชิงบวก

นักวิจัยทางด้านจิตวิทยา ได้กล่าวถึงการรับรู้คุณค่าเป็นผลทางประสบการณ์ที่บุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างดี จากบุคคลหนึ่งๆ หรือชุมชนหนึ่งๆ หรือสังคมหนึ่งๆ เป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นแรงผลักดันที่มีคุณค่า และมีความโน้มเอียงในการสร้างคุณประโยชน์ตอบแทนในอนาคต บุคคลที่มีความสำนึกรับรู้ในคุณค่าที่ได้รับ ไม่ว่าจากสิ่งใดก็ตาม จะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมช่วยเหลือบุคคลอื่น ไม่ทำร้ายบุคคลที่ช่วยเหลือ ความรู้สึกในการรับรู้คุณค่าจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ 1) การได้รับความช่วยเหลือที่มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อผู้รับ 2) การช่วยเหลือนั้นเกิดจากความตั้งใจที่จะกระทำมากกว่ากระทำโดยบังเอิญ 3) การช่วยเหลือนั้นต้องใช้ความพยายามอย่างสูง และ 4) การช่วยเหลือไม่ได้เกิดจากความมีผลประโยชน์ระหว่างกัน (McCullough & others, 2001: 245-266 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551)

การรับรู้คุณค่า เป็นการรับรู้ความตั้งใจในการทำประโยชน์ของบุคคลโดยมีปัจจัยทางจิตสังคม 3 ประการ ที่เป็นตัวบ่งชี้การรับรู้คุณค่า ได้แก่ 1) การรับรู้ความเข้มของความตั้งใจในการทำประโยชน์ 2) ความสัมพันธ์ของคุณค่าของประโยชน์นั้นๆ กับการแสดงออกของการรับรู้บุญคุณ และ 3) คุณค่าของประโยชน์ที่ได้รับ (Tesser, 1968 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551)

Teigen (1997 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ได้ทำการวิจัยพบว่าบุคคลที่รายงานว่าตนมีการรับรู้ในคุณค่าเกิดจากการที่บุคคลนั้นได้ประสบเหตุการณ์ที่ยากลำบากและได้รับการช่วยเหลือ ได้รับความรู้สึกที่ดีมีคุณค่า และมีประโยชน์ทั้งจากบุคคล สิ่งมีชีวิต หรือสิ่งที่ไม่มีชีวิต เช่น พระเจ้า โชคเคราะห์ หรือความบังเอิญ

ในประเทศไทย การศึกษาด้านการรับรู้คุณค่าที่ผู้อื่นทำให้ จะใช้ชื่อตัวแปรว่าความกตัญญู ซึ่งความกตัญญูในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 6 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ได้ให้ความหมายว่ารู้คุณท่าน รู้อุปการะที่ท่านทำให้ **พุทธทาสภิกขุ** (2536: 2 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ได้ให้ความหมายกตัญญูว่าความรู้ และการยอมรับในบุญคุณของผู้อื่นที่มีอยู่เหนือตน **พระมหาเมธีธรรมาภรณ์** (2538: 12 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ,

2551) ได้กล่าวถึงความกตัญญูว่า เป็นความรู้บุญคุณ และประกาศตอบแทนคุณนั้นให้ปรากฏ ซึ่งไม่ใช่มีเฉพาะมนุษย์เท่านั้น แต่ควรมีความรู้คุณของวัตถุสิ่งของ เช่น ถนนหนทาง บ้านที่พักอาศัย ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมที่เราอยู่ด้วย ซึ่งล้วนแต่มีบุญคุณกับเราทั้งสิ้น

ในทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงความกตัญญูว่ามี 2 ประเภท คือ 1) ความกตัญญูต่อบุคคลผู้มีพระคุณต่อเราเช่น บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ พระสัมมาสัมพุทธเจ้า 2) ความกตัญญูต่อสิ่งที่มีบุญคุณ ซึ่งอาจเป็นสัตว์ สถาบัน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์แก่เรา เพราะมนุษย์เป็นส่วนย่อยหนึ่งของธรรมชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องมีความกตัญญู ต่อบุคคลด้วยกันเอง และสิ่งแวดล้อมที่อยู่ร่วมโลก (สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า, 2528: 450 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) พระธรรมปิฎก ได้จัดประเภทความกตัญญูทางพระพุทธศาสนาไว้ 4 ประเภท คือ 1) ความกตัญญูต่อบุคคล ได้แก่ พระพุทธเจ้า พระสงฆ์ บิดามารดา ครูอาจารย์ และญาติ 2) ความกตัญญูต่อสถาบัน ได้แก่ สถาบันชาติ สถาบันศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ 3) ความกตัญญูต่อสัตว์ ได้แก่ สัตว์ดิรัจฉาน เช่น ช้าง ม้า วัว ควาย สุนัข และ 4) ความกตัญญูต่อธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (ป.อ.ปยุตโต, 2543: 190 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551)

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้คุณค่า หรือความกตัญญู เป็นจิตลักษณะหนึ่งที่เกิดจากการรับรู้สิ่งที่ดีที่มีคุณค่า ที่มีบุคคลหรือสภาพแวดล้อมอื่นๆ กระทำให้แล้วเกิดจิตสำนึกพร้อมกระทำการตอบแทนเป็นความรู้สึกของการเข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่น เห็นอกเห็นใจ เป็นจิตสำนึกของความรู้สึกที่รับผิดชอบในการกระทำการตอบแทนจากการที่ตนได้รับสิ่งดีๆ จากผู้อื่น จากสังคม ชุมชน จากประเทศชาติ หรือจากโลกและสิ่งแวดล้อมทั้งปวง

การรับรู้คุณค่า จะสามารถจำแนกได้ตามความละเอียดอ่อนของจิตใจ ในการรับรู้ประโยชน์ที่ตนได้รับ จากสิ่งที่ใกล้ชิดสุดจนถึงไกลตัวออกไปที่มีความสัมพันธ์กัน การรับรู้คุณค่าจึงมีความสัมพันธ์กับระดับสติปัญญา ในการจำแนกสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมด้วยเช่น การรับรู้คุณค่าของผู้มีพระคุณที่เป็นบุคคล ได้แก่ รับรู้คุณค่าของพ่อแม่ รับรู้คุณค่าของครูบาอาจารย์ รับรู้คุณค่าของผู้อื่นที่มีพระคุณ เป็นต้น การรับรู้คุณค่าของสิ่งที่เป็นนามธรรม ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของชาติ การรับรู้คุณค่าของศาสนา การรับรู้คุณค่าของแผ่นดินเกิด การรับรู้คุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมรอบตัวเรา เป็นต้น

ในการวัดการรับรู้คุณค่าซึ่งเป็นนามธรรม มีวิธีการวัดในแบบของ **McCullough et al.** (2002 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) โดยวิธีการรายงานการประเมินตนเองแบบมาตราประเมินรวมค่าของลิเคิร์ต โดยการวัดจะวัดจาก 4 องค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าดังนี้ 1) ความมุ่งมั่น ความตั้งใจของการรับรู้ (intensity) 2) ความถี่ของความรู้สึกในการรับรู้ (frequency) 3) ความกว้างของการรับรู้ (span) และ 4) ความเข้มของการรับรู้ (density) โดยข้อคำถามของการวัดการรับรู้คุณค่า

ความดีของ McCullough et al. (2002: 115 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ประกอบด้วยข้อกระทงทางบวกและทางลบที่แสดงถึงประสบการณ์ และการแสดงออกของการรับรู้คุณความดีและการตระหนักในความสำคัญของการรับรู้คุณความดีในชีวิตประจำวันจากการได้รับการกระทำดีจากผู้อื่นบุคคลอื่นหรือจากสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

Naito, Takshi, Wangwan Janjira, and Tani Motoko (2005: 247-263 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ได้สร้างแบบวัดเพื่อค้นหาความคล้ายคลึงและความแตกต่างเชิงวัฒนธรรมของการรับรู้คุณความดี แบบสอบถามจะประกอบด้วยข้อคำถามในสถานการณ์ที่ควรหรือไม่ควรให้ความช่วยเหลือใน 3 ด้าน คือ 1) การรับรู้ประโยชน์ของการได้รับความช่วยเหลือนั้น 2) ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณนั้นและความรู้สึกเป็นหนี้ผู้ให้ประโยชน์ 3) การเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจในบุคคลผู้รับรู้ประโยชน์ หรือคุณค่านั้นและปรารถนาที่จะกระทำความดีตอบแทน

Ruth, Frederic, Brunel, and Cele (2002: 48 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ได้ประเมินรูปแบบการแสดงออกของอารมณ์ โดยในอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณความดี จะประเมินด้วยความรู้สึกที่เป็นกลาง ความพึงพอใจ ความรู้จักพอดี ความต้องการที่พอดี มีความยุติธรรม มีการช่วยเหลือผู้อื่นสูง คิดถึงตัวเองน้อย และควบคุมผู้อื่นน้อย

ในประเทศไทย ได้มีงานวิจัยที่ศึกษาความกตัญญูกตเวที และได้สร้างแบบวัดความกตัญญูกตเวที ของนักเรียนประถมที่ 4 (ทองม้วน ดาวุธ, 2548 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) แบบวัดความกตัญญูกตเวทีของพนักงานองค์กรธุรกิจเอกชน (วิชัยญา วัฒนโธ, 2546 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ลักษณะแบบวัดจะเป็นสถานการณ์ต่างๆ ให้เลือกตอบ โดยมี 4 ตัวเลือก โดยสถานการณ์ส่วนใหญ่เป็นการกระทำความดีตอบแทนบุญคุณผู้มีบุญคุณด้วยวิธีต่างๆ เช่น ตอบแทนด้วยกำลังกาย หรือกำลังทรัพย์ หรือการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น หรือการไม่ตอบแทน เป็นต้น

นอกจากข้างต้น ยังมีลักษณะทางจิตใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำไปสู่การรับรู้คุณความดี คือ ความรู้สึกอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งเป็นความรู้สึกของการมองเห็นและยอมรับ คุณความดีคุณประโยชน์ของสิ่งรอบตนเท่าเทียมตน หรือมากกว่าเท่ากับการรักตน

ความอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งหมายถึง การแสดงออกของผู้ที่มีกิริยาอาจไม่กระด้าง แสดงความรู้ความสามารถต่ำกว่าที่เป็นจริง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 489, 1344 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) เป็นภาวะจิตใจที่ปราศความหยิ่งยโส หรือเห็นตนสำคัญกว่าคนอื่น (The Free Dictionary, 2008 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) เป็นจิตลักษณะทางจิตใจหนึ่งซึ่งแสดงถึงการมีความเคารพในความสำคัญของทุกคนและทุกสิ่ง จิตลักษณะหนึ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความอ่อนน้อมถ่อมตนคือจิตลักษณะความหลงรักตนเอง (Narcissism) ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่มีการศึกษากันมากในจิตวิทยาตะวันตก ลักษณะความหลงรักตนเองหรือลักษณะหลงตนเป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคล

ที่คิดถึงตนเป็นใหญ่ มีความต้องการการยอมรับสูง (Hogan, Raskin, & Fazzini, 1990 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) มีลักษณะชอบยกตนข่มท่าน (Glad, 2002: 1 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) มีความต้องการอำนาจต้องการมีสิทธิเหนือผู้อื่น (Rosenthal & Pittinsky, 2006: 17 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ในพจนานุกรมทางจิตวิทยาของสหรัฐอเมริกา **American Psychiatric Association** (2000: 618-619 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ให้ความหมายของการหลงรักตนเอง (Narcissism) ว่าเป็นลักษณะความต้องการอำนาจต้องการการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นเป็นรูปแบบของความต้องการความยิ่งใหญ่ ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นซึ่งเป็นลักษณะตรงข้ามกับความอ่อนน้อมถ่อมตน และได้ตั้งเกณฑ์ในการพิจารณาคัดคนที่ภาวะหลงรักตนเองว่า 1) มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และมีความยิ่งใหญ่ 2) มีความต้องการอย่างไม่จำกัดในความสำเร็จและการครอบครองอำนาจ 3) มีความเชื่อมั่นในความสามารถพิเศษและสถานภาพของตน 4) มีการเรียกร้องการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าคนปกติ 5) มีความรู้สึกที่ไม่มีเหตุผลและคาดหวังในการได้รับสิทธิพิเศษกว่าคนอื่น 6) มีความกล้าในการกระทำการใดๆ 7) ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 8) มีความอิจฉาริษยาผู้อื่น 9) มีพฤติกรรมหยิ่งโสจองหอง ซึ่งคนที่มีลักษณะของความอ่อนน้อมถ่อมตนจะมีลักษณะตรงข้ามทุกประการ

Foster and Campbell (2006: 1321-1332 อ้างถึงใน อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) ในการวัดความหลงรักตนเอง วัดได้โดยแบบวัดบุคลิกภาพหลงตน ซึ่งเป็นแบบวัดบุคลิกภาพที่เบี่ยงเบน โดยมีการวัดใน 7 มิติ คือ 1) ความต้องการด้านอำนาจ 2) ความพอใจในตน 3) ความต้องการความเป็นเหนือผู้อื่น 4) ความชอบแสดงออก 5) ความหยิ่งโส 6) ความรู้สึกทำเพื่อประโยชน์ตน 7) ความต้องการได้รับสิทธิพิเศษ โดยแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 7 มาตร

สรุป จากรายละเอียดข้างต้นในงานวิจัยนี้ การรับรู้คุณค่าความดี หมายถึง ภาวะทางจิตของบุคคลที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากบุคคลอื่น สิ่งอื่นก่อให้เกิดความตระหนัก ความซาบซึ้ง และมีแนวโน้มกระทำการตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของการรับรู้สิ่งที่ตนถูกกระทำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) การรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล (2) การรับรู้คุณค่าความดีของแผ่นดิน และ (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน ทั้ง 3 องค์ประกอบมีความหมายดังนี้ (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551: 28)

1. การรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล หมายถึง ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากบุคคลอื่น เช่น บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ผู้มีพระคุณ ผู้มีบุญคุณ เป็นต้น ก่อให้เกิดความตระหนัก ซาบซึ้งและมีแนวโน้มกระทำการตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ (1) การระลึกถึงคุณค่าความดีของผู้อื่นที่สร้างคุณประโยชน์แก่เรา (2) ความถี่ของการระลึกถึงคุณค่าความดีของผู้อื่นที่สร้างคุณประโยชน์แก่เรา

(3) การระลึกว่ามีบุคคลอื่นสร้างคุณประโยชน์หลายด้านให้แก่ชีวิตเรา และ (4) การระลึกว่ามีบุคคลหรือกลุ่มคนหลายภาคส่วนสร้างคุณประโยชน์แก่ชีวิตเราในแต่ละด้าน (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551: 28)

2. การรับรู้คุณค่าความดีของแผ่นดิน หมายถึง ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่า คุณความดีที่ตนได้รับจาก สังคม ประเทศชาติ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ให้สิ่งดีๆแก่เรา ก่อให้เกิดความตระหนัก ซาบซึ้งและความสำนึก ที่จะกระทำการตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (1) การระลึกถึงบุญคุณของสังคม ประเทศ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (2) ความถี่ของการระลึกถึงบุญคุณของสิ่งที่สร้างคุณประโยชน์แก่เรา (3) การระลึกว่าสังคม ประเทศ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมสร้างคุณประโยชน์หลายด้านให้แก่ชีวิตเรา และ (4) การระลึกว่ามีหลายภาคส่วนของสังคม ประเทศ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สร้างคุณประโยชน์แก่ชีวิตเราในแต่ละด้าน (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551: 28)

3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง ภาวะจิตใจที่ไม่กระด้าง ปราศจากความหยิ่งยโส โอหัง หรือเห็นตนสำคัญกว่าคนอื่น มีความเคารพให้เกียรติแก่ผู้อื่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ (1) การยอมรับข้อจำกัดของตนและยินยอมให้บุคคลอื่น หรือสิ่งอื่นมาช่วยให้ชีวิตของตนประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ (2) ความรู้สึกยกย่องบุคคลที่เท่าเทียมตนในคุณความดี หรือความเก่งของเขา (3) ความรู้สึกให้เกียรติบุคคลที่มีสถานภาพต่ำกว่าตน ไม่ดูหมิ่น ดูแคลนผู้อื่น และ (4) ความรู้สึกยอมรับการกระทำของคนแปลกหน้าที่เขาปฏิบัติไม่ตรงกับสถานภาพของเรา (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551: 28-29)

กล่าวโดยสรุป ในงานวิจัยนี้ได้ใช้ความหมายและองค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าความดีตามที่ อุบล เลี้ยววาริณ (2551) พัฒนาไว้โดยใช้หลักวิชาการขั้นสูง และได้มีความครอบคลุมการรับรู้คุณค่าความดีในมิติของจิตลักษณะ มี 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ (1) การรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล (2) การรับรู้คุณค่าความดีของแผ่นดิน และ (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน และทั้ง 3 องค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าความดี อุบล เลี้ยววาริณ (2551) ได้พัฒนาแบบวัดที่มีมาตรฐานสูงไว้ เมื่อนำแบบวัดนั้นมาใช้ในงานวิจัยจะทำให้ได้ผลการวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถือ เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ และตัวแปรด้านการรับรู้คุณค่าความดีนี้เป็นตัวแปรหนึ่งของจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่อย่างไร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ เพื่อเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เกิดขึ้น

2.6 ความสุขในการทำงาน

นอกจากจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นตัวแปรในด้านจิตลักษณะแล้ว ยังมีความสุขในการทำงานอีกที่เป็นตัวแปรในด้านจิตลักษณะ และเป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานได้มีผู้กล่าวถึงความหมายและองค์ประกอบดังนี้

2.6.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ได้มีผู้ให้ความหมายของความสุขไว้ดังนี้

ประเวศ วะสี (2531: 1 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 337-338) กล่าวว่า ความสุขคือการหมดไปซึ่งความทุกข์ ความทุกข์และความสุขจึงเป็นเรื่องเดียวกัน เหมือนกันกับความร้อนและความเย็น ความร้อนมีน้อย ความเย็นมีมาก ยกตัวอย่างเช่น เวลาเจ็บป่วย เจ็บคอไม่สบาย เราจะเป็นทุกข์ ต้องรักษาซื้อยามารับประทาน หรือไปพบหมอเพื่อรักษาให้อาการเจ็บป่วยที่เป็นนั้นหายไป เมื่อหมดทุกข์ก็จะทำให้ชีวิตเป็นสุข

จันทร์ กมโล (2540 อ้างถึงใน อภิชัย มงคล, วัชนี หัตถพนม, ฌัฏฐกร จำปาทอง, สุขุม เฉลยทรัพย์, และไพโรวัลย์ ร่มซ้าย, 2551: 9) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ใจที่สงบ คือ จิตใจที่ผ่องใส แห่มชื่น เบิกบาน ภาวะที่ไม่คิดถึงความทุกข์(ทุกข์) จิตใจที่ไม่สงบ คือ จิตใจที่เศร้าหมอง ขุ่นมัว เกิดจากการที่จิตไม่สงบ คิดเรื่องนั้นเรื่องนี้อยู่ตลอดเวลา

ประยุทธ์ ปยุตโต (2540: 6-10 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 338) พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่า ความสุขมี 2 นัยคือ 1) กามสุข เป็นความสุขที่ได้จากการสัมผัสที่ชื่นชอบในรูป รส กลิ่น เสียงและ โภญฐัพพะ(ผิวกาย) ที่เรียกว่า “โลกียสุขหรือสุขกาย” 2) นิรูปิสุข เป็นความสุขที่ใจได้สัมผัสว่า ได้หลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งหลาย ทั้งปวง เรียกว่า “โลกุตตรสุข” หรือสุขใจ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 347) กล่าวว่า ความสุขหมายถึงความพึงพอใจในระบบร่างกาย จิตใจ การมีงานทำ การมีเงินใช้ การไร้โรค และการได้ใกล้ชิดกับคนที่รู้ใจ มนุษย์อาจเปลี่ยนความเครียดมาเป็นความสุขได้ โดยการตั้งสติให้ได้ การคิดอยู่กับสภาพปัจจุบัน การปล่อยวาง การยืดหยุ่นกับชีวิตให้เป็นสุข และหมั่นออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ การเสริมสร้างชีวิตให้เป็นสุข อาจสร้างความสุขจากการดำเนินชีวิตในครอบครัว จากการทำงาน และการเสริมสร้างจิตให้เป็นสุข มนุษย์อาจจะเริ่มจากแนวความคิดให้ดี สร้างความรู้สึกที่ดี และพยายามกระทำความดี ก็จะนำมาซึ่งความสุขในตนเองได้

เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ, รัตนา ประเสริฐสม, และเรียม ศรีทอง (2544: 111) กล่าวว่าความสุข (Happiness) เป็นสิ่งที่นักปรัชญาจำนวนมากกล่าวว่าเป็นความดีที่สุด ความสุขจะมีความสัมพันธ์กับชาวปัญญา ทักษะทางสังคม การสนับสนุนจากครอบครัว คนที่มีความสุขมักจะดูแลตนเองให้น่ามอง ใส่เสื้อผ้าสวยงาม ความสุขของเราขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับผู้อื่น ระหว่างเหตุการณ์แวดล้อมในปัจจุบันกับสิ่งแวดล้อมในอดีต การที่เราจะพบกับความสุขนั้นเราอาจจะเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ที่โชคร้ายกว่าหรือปรับสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น เราจะพบความสุขได้โดยไม่ยาก

พฤษศรี (2547: 147) ความสุขหมายถึง ความสบายใจ สบายกาย เบิกบานใจ

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2548) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การที่เราได้รับความพึงพอใจ ความสมหวังจากสิ่งต่างๆ รอบด้าน

ชีเอ็ดยูเคชั่น (2552: 1139) ความสุขหมายถึง ความสบายกายสบายใจ เช่น ชีวิตย่อมมีทั้งทุกข์และสุขปะปนกัน

พระธรรมโกศาจารย์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อภิชัย มงคล, วัชนิ หัตถพนม, ณัฐกร จำปาทอง, สุขุม เฉลยทรัพย์, และไพโรจน์ รมช้าย, 2551: 7) กล่าวว่า สุขภาพจิตที่เป็นปกติดีนั้นแหละเรียกว่าเป็นความสุข สุขก็เพราะว่าจิตปกติไม่ขึ้น ไม่ลง ไม่เอียงขวา เอียงซ้าย ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจ เป็นอิสระเป็นไทยแท้ๆ อย่างนี้เรียกว่า “ปกติ” ใจที่ปกติคือไม่มีอะไร รู้ว่าอะไรเกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไปแล้วควรจะแก้ไขสิ่งนั้นอย่างไร อย่างนี้จิตใจก็สบาย ไม่ค่อยมีปัญหา รวมความว่าชีวิตของเราต้องการความสุขทั้งกาย ทั้งใจ ทางอารมณ์ เราก็ต้องมีสติ มีปัญญา พยายามที่จะรักษาใจไว้ให้ปกติอยู่ตลอดเวลา รู้จักประมาณในการกิน การอยู่ การนุ่งห่มใช้สอย การปฏิบัติหน้าที่และการพักผ่อน สภาพร่างกาย จิตใจ ก็จะมีมีความสุขสมบูรณ์สมปรารถนา

Veenhoven (1991: 10 อ้างถึงใน อ้อมเดือน สดมณี, และอุษา ศรีจินดารัตน์, 2549: 20) กล่าวว่า ความสุขคือ ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึงระดับที่บุคคลตัดสินค่าโดยรวมว่าคุณภาพชีวิตในด้านความพึงพอใจหรือชอบชีวิตของตนเองเพียงใด ซึ่งประกอบด้วยจิตใจและความรู้สึก ระดับความรู้สึก/จิตใจ คือ มีความรู้สึกที่ดีบ่อยเพียงใด มีความอึดอ้อม คือ ระดับที่รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตในชีวิเพียงใด

จากความหมายของความสุขสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความเบิกบานใจ จิตใจที่เป็นปกติ มีความสงบ มีความสบายใจและความสบายกาย มีความพึงพอใจในชีวิต

และได้มีผู้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

เกษม ตันติผลาชีวะ (2544: 34-41) กล่าวว่า ในการทำงาน ทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้า ความมั่นคง ผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี แล้วความสุขในการทำงานอยู่ที่ไหน อะไรก็ตามหากเกิดขึ้นจากความอยากแล้วมันจะเป็นความทุกข์ เพราะหากเกิดความไม่พอใจแล้วอาจพาไปสู่งานที่กำลังทำไป ลักษณะงานที่จะทำให้คนพอใจมีอยู่หลายประการประกอบด้วย เป็นงานที่น่าพึงพอใจ งานต้องท้าทายความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้บางอย่างก็ไม่มีอยู่ในวิสัยที่เราจะควบคุมได้ เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน เราจึงควรให้ความสนใจในส่วนที่เราพอจะกำหนดได้ เช่น เลือกรับงานที่เราชอบและได้รับค่าตอบแทนในเกณฑ์ที่เรายอมรับได้ ในบางครั้งอาจมีขีดจำกัดบ้าง เช่น ไม่สามารถหางานที่ชอบมากที่สุดได้ เราควรพอใจเท่าที่สามารถหาได้ และอย่าทำงานด้วยความรู้สึกว่าเป็นการถูกบีบบังคับ และการปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ สิ่งสำคัญที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ก็คือ ความนับถือและภาคภูมิใจในตนเอง เพราะเกิดความเชื่อมั่นว่า ตนกำลังทำในสิ่งที่ดีและถูกต้อง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มิได้เกิดจากคนอื่นมาสร้างให้แต่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในจิตใจของเราเอง เกิดจากความพอใจและความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ โดยตนเองได้ประโยชน์ส่วนหนึ่ง และก็เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วยอีกส่วนหนึ่ง ผู้ที่ทำงานเพื่อรับใช้สังคม มักมีความภาคภูมิใจมากกว่าคนที่ทำงานเพียงเพื่อให้เกิดผลได้แก่ตนเองเท่านั้น ดังนั้นความสุขในการทำงานนั้นอยู่ที่ใจ หากเรารักเราพอใจ ไม่ว่างานจะมีลักษณะอย่างไร ยากเย็นแค่ไหน เราก็ยังพอใจที่จะทำ

Richmond (1999: 21-27 อ้างถึงใน สุกัญญา อินตะโคต, 2550: 16) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดี มีกำลัง และสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทนอารมณ์ลบ

Lyubomirsky (2001 อ้างถึงใน อัจฉริย์ อุษะพัฒน์, 2551: 22) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่างทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม ยังอธิบายอีกว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

Diener (2002 อ้างถึงใน พรทิพย์ พึ่งศักดิ์, 2552: 22) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคืออารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลและนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ที่เป็นสุขสนุกกับงาน และอารมณ์ทางลบได้แก่ความคับข้องใจ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน

Manion (2003: 652-659) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at work) เป็นอารมณ์ทางบวก เป็นความรู้สึกที่ดีรู้สึกถึงความสุข การแสดงออกโดยการ ยิ้ม หัวเราะ มีแววตาที่เป็นประกาย มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน มีความยึดมั่นต่อองค์กร และบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จากความหมายของความสุขในการทำงานสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ทางบวก เป็นความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกสนุกกับงาน นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ได้มีผู้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

ประยุทธ์ ปยุตโต (2531: 14 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 345-346) กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างความสุขจากการทำงาน ควรทำดังนี้

- 1) รู้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย จะได้ทำงานไม่ขาดตกบกพร่อง และพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบได้ดี
- 2) รักชอบและศรัทธาในงานที่รับผิดชอบ มีความขยันหมั่นเพียรเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ไม่ขาดตกบกพร่อง
- 3) ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบ และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานหรือองค์กร
- 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทำให้เกิดความสามัคคี กลมเกลียว เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกัน งานก็สำเร็จด้วยดี ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยดี และมีความสุข
- 5) ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้สำเร็จเรียบร้อยก็จะมีความสุข
- 6) ให้ความรักแก่เพื่อนร่วมงาน ให้เพื่อนร่วมงาน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ถ้ามี) และเพื่อนๆ มีความสุขและเราก็จะมีความสุขด้วย

กระทรวงสาธารณสุข (2543 อ้างถึงใน กุญชริกา กิตติวงษ์ประทีป, 2550: 32-35) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ความภูมิใจในตนเอง หมายถึง เห็นคุณค่าในตนเอง เชื้อมั่นในตนเอง
- 2) ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3) ความสงบทางใจ หมายถึง มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลายและมีความสงบทางจิตใจ ไม่ฟุ้งซ่าน

เกษม ตันติผลาชีวะ (2544: 35-41) กล่าวว่า ลักษณะงานที่จะทำให้คนพอใจมีอยู่หลายประการ มีรายละเอียดดังนี้

1) เป็นงานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรัก ย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดีและไม่เบื่องาน แม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ทอดถอย

2) งานต้องท้าทายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ค่อยท้าทายความสามารถ มีลักษณะจำเจซ้ำซาก เมื่อทำไปนานเข้าก็มักทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

3) มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้สึกว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนมาหลายปี

4) มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า เรื่องนี้คงกำหนดเป็นตัวเลขได้ยาก ต้องขึ้นอยู่กับความพอใจของแต่ละบุคคลมากกว่า

5) มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ งานบางอย่างถึงแม้จะให้ค่าตอบแทนสูงแต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าขายของเถื่อน เปิดบ่อน แต่ก็ขาดความภูมิใจ

Warr (1990 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549: 27; รัชณี หาญสมสกุล, 2550: 35) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความรู้สึกในใจ ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1) ความรู้สึกในใจ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Diener (2003 อ้างถึงใน นภัชชล รอดเที่ยง, 2550: 16-17; อัครสรา สถาพรวงษา, 2551: 23) กล่าวว่า ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของดาเยนอร์ Diener 2003 อธิบายความสุขว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความเบื่อหน่าย ความคับข้องใจ ความเศร้าหมอง ความไม่สบายใจจากการกระทำที่เกิดขึ้น อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003: 652-659) อารมณ์ที่ดีได้รับการเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างๆ รวมทั้งพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมากขึ้น การเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรความคิดการใช้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การให้ความร่วมมือมากขึ้น และการสั่งงานสื่อความเข้าใจที่ประสบความสำเร็จมากขึ้น อารมณ์ทางบวกเช่นความสุขนั้น จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมเป็นที่น่าสนใจ บุคลากรเกิดความสนุกสนานส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสถานที่ทำงาน บุคลากรมีความมุ่งมั่น มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มุ่งมั่นต่อการทำงานของพวกเขา และมีผลต่อการยึดมั่นในองค์กร

Manion ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 24 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ความสุขในการทำงานของพวกเขา และได้มีการบันทึกเทปการสัมภาษณ์ไว้เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายความสุขในมุมมองของตนเอง บางคนพูดถึงประสบการณ์ของความสุขว่า หัวใจมีความสุขรู้สึกตื่นเต้นเกี่ยวกับการจะได้ทำงาน บางคนกล่าวถึงในลักษณะทางสรีรวิทยาว่า รู้สึกอบอุ่นสดชื่นและยินดีซึ่งเป็นประเภทที่แสดงออกมาภายนอก และภายในได้รับความรู้สึกอบอุ่นและความตื่นเต้น บางคนอธิบายว่ามันเป็นความรู้สึกของความสำเร็จเมื่อมีผู้อื่นกล่าวคำขอบคุณ หรือผู้อื่นรับรู้ถึงความพยายามของตน สำหรับส่วนใหญ่แล้วผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายว่าความสุขของพวกเขาได้แสดงออกผ่านพฤติกรรมต่างๆ เช่น หัวเราะ ยิ้ม มีความมีชีวิตชีวา หรือมีแววตาที่เป็นประกาย และได้เห็นผู้อื่นตอบสนองในทางบวก มากกว่าครึ่งหนึ่งที่อธิบายว่าความสุขเป็นสิ่งที่ส่งต่อถึงกันและเห็นว่าความสุขของตนนำไปสู่ความสุขในคนอื่นๆ มีหลายตัวอย่างของ

ความชื่นชมยินดีที่แสดงให้เห็นได้ถึงความรู้สึกที่เจือปนสงบและเป็นที่ยึดพอใจ และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์แห่งความสุขน้อยที่สุดที่กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง และมี 3 ปัจจัยที่พบในเรื่องราวของทุกคนคือ (1) ความก้าวหน้าในการทำงาน (2) การติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน และ (3) ความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน

Manion (2003: 652-659); Manion (2003: 652-659 อ้างถึงใน พรธนิภา สืบสุข, 2548; กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) Manion ได้มุ่งอธิบายความสุขในการทำงานผ่าน 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มีรายละเอียดดังนี้

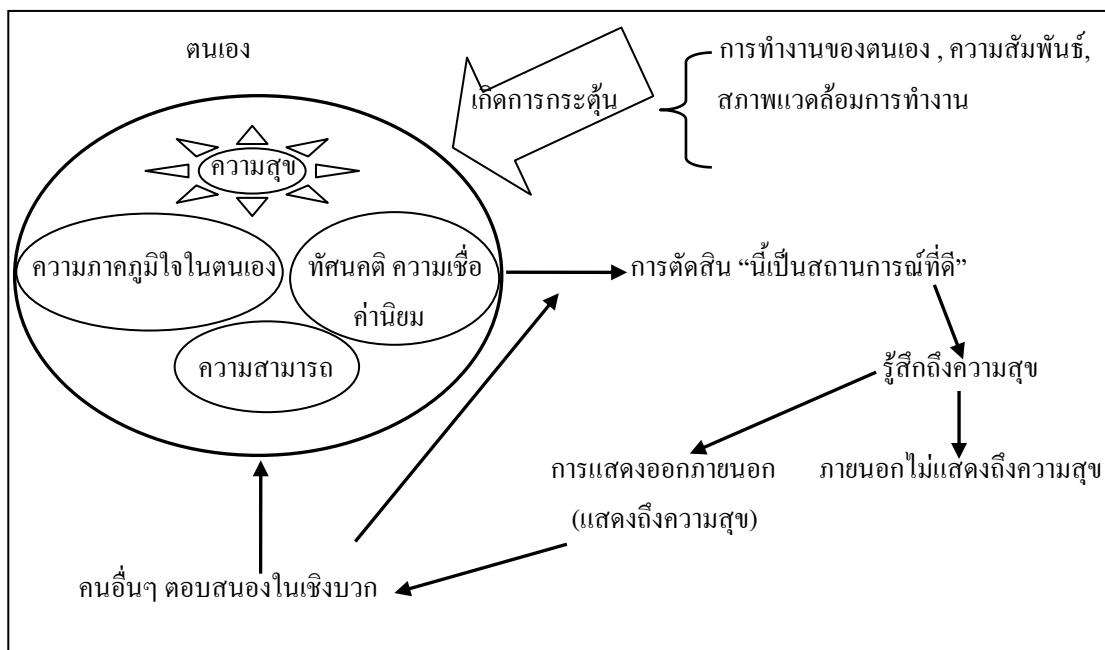
1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง เป็นการรับรู้ถึงความรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านดังกล่าว ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณา ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมงานให้เอื้อแก่การทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา



รูปภาพที่ 2-4 รูปแบบของความสุขที่แสดงออกในสถานที่ทำงาน (Manion, 2003: 657)

Manion (2003: 656-659) รูปแบบของความสุขในการทำงานได้รับการพัฒนาจากข้อมูลการสัมภาษณ์และผลการวิจัยในวรรณกรรม จากรูปภาพที่ 2-4 อธิบายว่า 3 ปัจจัยคือ การทำงานของตนเอง ความสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งหมดกระตุ้นให้เกิดความสุขอยู่ภายในแต่ละบุคคล ภายในความสุขแต่ละบุคคลประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตนเอง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และความสามารถ บุคคลจะตัดสินใจสถานการณ์ว่าเป็นบวกและสรุป โดยอย่างรู้ตัวหรือจิตใต้สำนึกอย่างใดอย่างหนึ่ง ว่ารู้สึกมีความสุข อาจแสดงออกมาภายนอกโดยการ ยิ้ม หัวเราะ ร้องเพลง หรือมีแววตาที่เป็นประกาย ในคนอื่นๆซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองได้ทันทีบวกกับสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน หรือการตอบสนองและการแสดงออกซึ่งความสุข จะทำให้แต่ละบุคคลได้รับรู้ถึงความสุขของตนเอง

ความสุขเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่มีอำนาจมาก และเมื่อมันเกิดขึ้นจะส่งผลต่อการทำงานของเร ต่อชีวิตเราให้เป็นที่น่าพึงพอใจ คนเราส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานมากกว่าเราจะทำอะไรให้กับคนที่เรารัก เพื่อประสบการณ์การทำงานที่ดีที่จะเกิดขึ้นในชีวิตของเรา เรามักจะกำหนดสิ่งต่างๆด้วยความมุ่งมั่น วิธีการปฏิบัติอื่นๆอีกมากมายถ้าเราจะทำงานของเราด้วยความสุข ในความเป็นจริงอารมณ์และความรู้สึกเมื่อพวกเราทำงานนั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของคุณค่าที่แท้จริงของการทำงานในแต่ละคน

กล่าวโดยสรุป ในงานวิจัยนี้ความสุขในการทำงานได้ปรับใช้แนวคิดของ Manion (2003) มาเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มี 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ (1) การติดต่อสัมพันธ์ (2) ความรักในงาน (3) ความสำเร็จในงาน และ (4) การเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) ได้อธิบายถึงความสุขในการทำงานได้อย่างครอบคลุม มีความเหมาะสมกับงานวิจัยนี้ และได้รับการยอมรับถูกนำไปใช้ในงานวิจัยในหลายๆ เรื่อง ตัวแปรด้านความสุขในการทำงานนี้เป็นตัวแปรหนึ่งในด้านจิตลักษณะ ที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหรือไม่อย่างไร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ เพื่อเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เกิดขึ้น

2.7 การสนับสนุนจากองค์การ

นอกจากจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานที่เป็นตัวแปรในด้านจิตลักษณะแล้ว ยังมีตัวแปรในด้านสถานการณ์ในการทำงานอีกที่เป็นปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตัวแปรหนึ่งในด้านสถานการณ์ในการทำงานคือ การสนับสนุนจากองค์การ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การ ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายและองค์ประกอบดังนี้

2.7.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การไว้ดังนี้

Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986: 500) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความเชื่อของพนักงานที่องค์กรนั้นมองเห็นคุณค่าในผลงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของพนักงาน การสนับสนุนจากองค์การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ

Hutchison and Garstka (1996: 1361 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548: 22) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงาน

Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, and Rhoades (2001: 42) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความรู้สึกตามประสบการณ์ของพนักงาน ว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคลที่ใจดีหรือใจร้าย โดยพิจารณาจากสิ่งที่ได้รับจากองค์การผ่านทางนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

LaMastro (2002 อ้างถึงใน ราชฎ ชยสคคคค, 2550: 11) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน และจัดบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าวผ่านทางพฤติกรรมของผู้เป็นตัวแทนองค์กร ได้แก่ หัวหน้างานในแผนกต่างๆ ที่ปฏิบัติต่อพวกเขา เช่น การส่งไปเข้าอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ หรือการเสนอชื่อในฐานะที่เป็นผู้สร้างคุณประโยชน์ให้กับบริษัท เป็นต้น

จากความหมายของการสนับสนุนจากองค์กรสรุปได้ว่า หมายถึง ความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงาน การที่องค์กรนั้นมองเห็นคุณค่าในผลงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือสิ่งที้องค์กรกำหนดขึ้นแล้วส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

2.7.2 องค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์กร

ได้มีผู้อธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์กรไว้ดังนี้

Shore and Shore (1985 อ้างถึงใน อ้างถึงใน ราชฎ ชยสคคคค, 2550: 16-17) เสนอว่า โอกาสในการได้รับรางวัลที่บุคคลพึงพอใจนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากรางวัลนั้นเป็นสิ่งที่้องค์กรให้เพื่อแสดงการยอมรับ และตระหนักถึงคุณงามความดีของพนักงานที่ได้ทำให้กับองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้ให้การลงทุนไปกับพนักงานอีกด้วย โดยรางวัลดังกล่าวแบ่งออกเป็น รางวัลภายในและรางวัลภายนอก สำหรับรางวัลภายใน ได้แก่ การแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญ และการยอมรับ และการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนรางวัลภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ และความมั่นคงในการทำงาน

Eisenberger et al. (1986: 500-507) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อของพนักงานโดยทั่วไปที่เกี่ยวกับการที่้องค์การนั้นมองเห็นคุณค่าในผลงาน เห็นคุณค่าในการทำงาน เห็นคุณค่าของพนักงาน การที่้องค์การตระหนักถึงความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนในความพยายามในการทำงาน การยกย่องให้การยอมรับในผลงานของพนักงาน การสนับสนุน การอนุมัติหรือการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนในการทำงานของพนักงาน การให้ความสำคัญต่อพนักงาน การเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การเอาใจใส่ในด้านประสิทธิภาพของพนักงาน ความเจ็บป่วย และความผิดพลาดของพนักงาน ตลอดจนการมีสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นองค์กรที่ดี มีการเอื้ออำนวยช่วยเหลือในการทำงาน

Eisenberger และคณะ เชื่อว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจให้กับการทำงาน

Eisenberger, Fasolo, and LaMastro (1990: 51-58) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรนั้นมองเห็นคุณค่าในการทำงาน มองเห็นคุณค่าของพนักงาน ให้ความสำคัญกับผลงานและยกย่องในผลงานของพนักงาน การที่องค์กรให้รางวัลผลตอบแทนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือความพยายามในการทำงานของพนักงาน และการดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน ทำให้พนักงานมีจิตสำนึกรับผิดชอบในงาน ให้ความร่วมมือต่อองค์กร การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ต่อองค์กร และมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน

Eisenberger et al. (1986; 1990 อ้างถึงใน จุฑาเดือน พันธุมนาวัน, 2547: 33, 193-194) การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้การปฏิบัติจากองค์กรต่อผู้ปฏิบัติงาน ว่า องค์กรได้ให้ความดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริมและสนับสนุน เห็นคุณค่าในการทำงาน รวมทั้งออกกฎระเบียบหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และการดูแลใส่ใจในสวัสดิการ

จากแนวคิดของ **Eisenberger et al.** (1986; 1990) ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของการสนับสนุนจากองค์กร เป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

- 1) ด้านการเห็นคุณค่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าให้ความสำคัญในด้านการทำงานของพนักงาน การส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานของพนักงาน มีการให้รางวัลกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน
- 2) ด้านการดูแลเอาใจใส่ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรออกกฎระเบียบและมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน of พนักงาน

Rhoades and Eisenberger (2002: 699-701) ได้ทำการศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

- 1) ความยุติธรรม คือ ความยุติธรรมในการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดผลตอบแทนต่อพนักงาน ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับกฎระเบียบ นโยบายที่ใช้ในการตัดสินใจ การรับฟังข้อมูลจากพนักงาน การให้เกียรติและให้ความเคารพต่อพนักงาน กระบวนการด้านความยุติธรรม

เป็นนโยบายขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ เป็นการกระทำที่ส่งผลต่อพนักงาน ในลักษณะที่ส่งเสริมประโยชน์ขององค์การโดยการกำหนดผลตอบแทนของพนักงานให้ดีขึ้น และพบว่าการปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมประกอบด้วยด้านกระบวนการและนโยบายขององค์การ

2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา คือ การรับรู้ของพนักงานหรือมุมมองต่อองค์การนั้นจะเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงาน เพราะว่าผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์การ ซึ่งมีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลและประเมินผลงานผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อรายงานต่อผู้บริหาร มุมมองของพนักงานด้านบวกและด้านลบต่อผู้บังคับบัญชาของตนเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ นักวิจัยส่วนใหญ่มักจะวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาแทนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

3) รางวัล และสภาพการปฏิบัติงาน คือ รางวัลและสภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นการแสดงถึงว่าองค์การได้ให้การยอมรับถึงการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน การมีอิสระในการทำงาน บทบาทด้านความเครียด การฝึกอบรม และขนาดขององค์การ ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานทั้งสิ้น

นอกจากที่กล่าวมาแล้วยังมีผู้อธิบายถึงความต้องการของบุคคลอีก ได้แก่

Heckmann and Haneryeger (1960: 115-117 อ้างถึงใน รชฎ ชยสดมภ์, 2550: 15) ได้สรุปทฤษฎีพื้นฐานในการจูงใจ และได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) ความต้องการนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ในแง่ของการทำงานก็คือผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการต่างๆ นั่นเอง

2) ความต้องการทางสังคม (Sociological need) เนื่องจากมนุษย์ไม่สามารถอยู่ได้โดยลำพัง จึงจำเป็นต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ในสังคม ทำให้เกิดความต้องการทางด้านสังคม เช่น ความรัก การยอมรับ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม

3) ความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological need) เป็นความต้องการที่ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับสถานะทางสังคม การได้รับการยกย่องให้เกียรติ เป็นต้น

Herzberg (1966 อ้างถึงใน สิริอร วิชชาวุธ, 2549: 302-303) ได้เสนอทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factor of motivation) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการวิจัย โดยการส่งแบบสอบถาม

สัมภาษณ์ นักบัญชีและวิศวกรในเขตอุตสาหกรรมเมืองพิตสเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่ามี 2 องค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงานคือ

1) องค์ประกอบสุขภาพ (hygiene) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานและมีความจำเป็นที่องค์กรต้องมีให้แก่พนักงาน เช่น นโยบายที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ขององค์กร การบริหาร และระบบการปกครองขององค์กร อัตราเงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2) องค์ประกอบจูงใจ (motivators) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญและการให้เกียรติและศักดิ์ศรีแก่พนักงาน องค์ประกอบจูงใจในองค์กรจึงเป็น ตำแหน่งงาน ใบประกาศ เกียรติคุณ การให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กร เป็นต้น

องค์ประกอบสุขภาพเป็นองค์ประกอบที่หน่วยงานจะต้องให้แก่พนักงาน ถ้าหน่วยงานไม่ตอบสนองความต้องการเหล่านี้ พนักงานจะไม่พอใจ ทำให้เกิดพฤติกรรมผิดปกติ เช่น ดื่มเหล้า ขาดงาน ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น ถ้าหน่วยงานตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ พนักงานจะได้รับการปลดปล่อยจากความไม่พอใจ จะประกอบการทำงานของตนตามปกติวิสัยต่อไป องค์กรคงอยู่รอดได้

องค์ประกอบด้านจูงใจเป็นองค์ประกอบที่หน่วยงานควรมอบให้พนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานกระตือรือร้น และจะมีความมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า และองค์กรก้าวหน้าต่อไป

Alderfer (n.d. อ้างถึงใน พิกพ วังเงิน, 2547: 169) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ERG (Alderfer's existence relatedness growth theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ ไม่ลำดับว่าเกิดความต้องการใดก่อนหลัง หลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ เขากำหนดว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการคือ

1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) มนุษย์ต้องการการตอบสนองเพื่อการดำรงชีวิต ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น อาหาร เครื่องใช้ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ฉะนั้นกิจกรรมคนทำงานก็เพื่อต้องการปัจจัยโดยเฉพาะเงินเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ สวัสดิภาพ ความมั่นคงปลอดภัย ความยุติธรรม

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) มิมีใครไม่ตรีกับบุคคลที่อยู่ในแวดลอมกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ องค์กรควรส่งเสริมและสร้างให้บุคลากรรักสามัคคีมีทัศนคติที่ดีต่อกันทุกลำดับสถานภาพแม้กระทั่งบุคคลภายนอก

3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) ต้องการได้รับการยกย่อง ความสำเร็จในชีวิต นายจ้างควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ให้โอกาสก้าวไปสู่ความสำเร็จโดยมอบหมายความรับผิดชอบให้กว้างขึ้น เลื่อนขั้น ขึ้น ตำแหน่ง มีหน้าที่สำคัญและสูงขึ้น

McClland (n.d. อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 116) ทฤษฎีความต้องการของ McClland (McClland's acquired-needs theory) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ประการดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จจะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Musray (n.d. อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, ม.ป.ป.: 116-117) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ นั้นไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการ กล่าวคือทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการคือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of Affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

- 3) ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
- 4) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

กล่าวโดยสรุป ในงานวิจัยนี้การสนับสนุนจากองค์กรได้ปรับใช้พื้นฐานแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986; 1990) มาเป็นองค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์กร มี 3 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านการเห็นคุณค่า (2) ด้านการดูแลเอาใจใส่ และ (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากการสนับสนุนจากองค์กรตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986; 1990) ได้อธิบายถึงการสนับสนุนจากองค์กรได้อย่างครอบคลุม มีความเหมาะสมกับงานวิจัยนี้ และได้รับการยอมรับถูกนำไปใช้ในงานวิจัยในหลายๆ เรื่อง ตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กรนี้เป็นตัวแปรหนึ่งในด้านสถานการณ์ในการทำงาน ที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่อย่างไร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ เพื่อเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เกิดขึ้น

2.8 กรมราชทัณฑ์กับองค์กรแห่งความพอเพียง

นอกจากการสนับสนุนจากองค์กรแล้ว ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงเป็นอีกหนึ่งตัวแปรในด้านสถานการณ์ในการทำงาน ที่เป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และกรมราชทัณฑ์ได้มีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จึงเรียกได้ว่าเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ซึ่งมีรายละเอียดของกรมราชทัณฑ์กับองค์กรแห่งความพอเพียงดังนี้

สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์ (ม.ป.ป.ก: 3) เศรษฐกิจพอเพียง ไม่ใช่เรื่องของเศรษฐกิจอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องของความคิดที่จะต้องทำอะไรอย่างพอเพียง ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง อย่างลึกซึ้ง มีความรอบคอบ มีเหตุผล ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท มีสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ไม่โลภ รู้จักพอ ขยันหมั่นเพียร ไม่เบียดเบียนกัน รู้จักการช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน

กรมราชทัณฑ์ พิจารณาเห็นว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นแนวทางการปฏิบัติตนที่ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความสุข ความสมดุล ความมั่นคง และยั่งยืน โดยมีเป้าหมายหลักของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในกรมราชทัณฑ์ คือ การสร้างกระแสสังคม

ของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์ รวมถึงผู้ต้องขังให้มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นกรอบความคิด หรือส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของตน ผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม เพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงในที่สุด

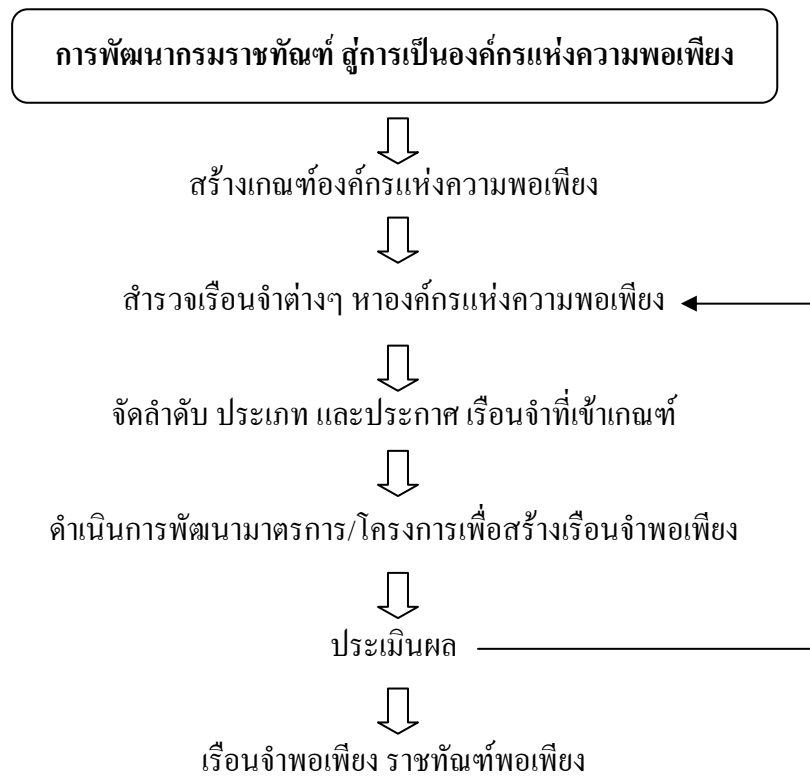
สำนักสังคมสังเคราะห์ กรมราชทัณฑ์ (ม.ป.ป.ก: 4) การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง

องค์กรแห่งความพอเพียง คือ องค์กรที่คนในองค์กรยึดหลักปรัชญาและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแนวทาง ดังนี้

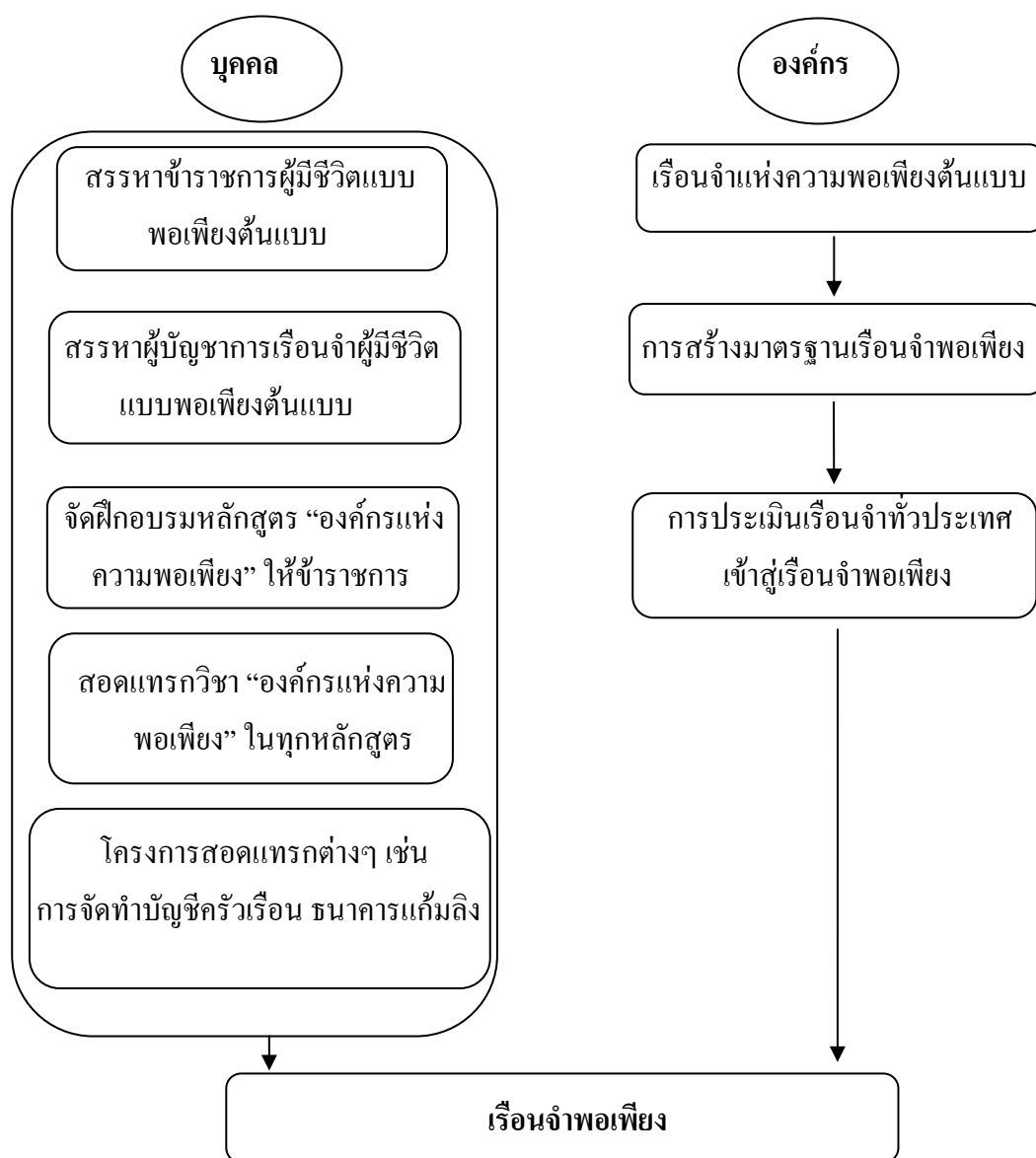
- คนในองค์กรและครอบครัวยัน หารายได้เสริมในทางที่ถูกต้อง พึ่งตนเองได้
- คนในองค์กรมีความซื่อสัตย์ สุจริต
- คนในองค์กรรู้จักประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น เหลือเก็บออม
- คนในองค์กรรู้จักพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ และปัญญา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- คนในองค์กรหลักเล็งอบายมุข ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ยึดมั่นในการทำความดี

และยกย่องคนที่มีความรู้ มีคุณธรรม มีใช้ที่ความร่ำรวย

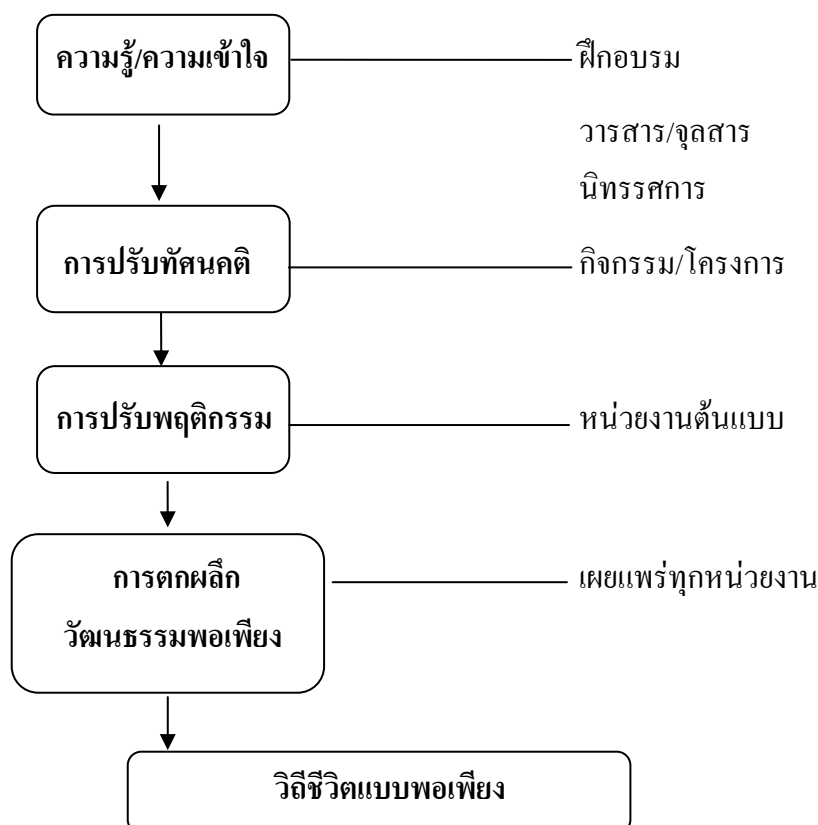
เกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของคนในองค์กร ไม่ได้อยู่ที่ความมั่งมี ความร่ำรวยทางวัตถุ แต่อยู่ที่ความสุข ผู้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน สุขในการใช้ชีวิต สุขที่ไม่เป็นหนี้ สุขที่มีอย่างพอกุพอกิน และสุขที่มีครอบครัวที่อบอุ่น



รูปภาพที่ 2-5 การพัฒนากรมราชทัณฑ์สู่การเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง (สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์, ม.ป.ป.ก: 4)



รูปภาพที่ 2-7 ขั้นตอนการสร้างเรือนจำแห่งความพอเพียง (สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์, ม.ป.ป. ก: 6)



รูปภาพที่ 2-8 กระบวนการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตข้าราชการไปสู่ความพอเพียง (สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์, ม.ป.ป.ก: 7)

สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์ (ม.ป.ป.ก: 8) การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน “องค์กรแห่งความพอเพียง” กรมราชทัณฑ์

เพื่อให้การดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงบรรลุเป้าหมาย ทั้งในมิติการเปลี่ยนวิถีชีวิตข้าราชการให้ใช้ชีวิตแบบพอเพียง และการบริหารองค์กรแบบพอเพียง กรมราชทัณฑ์ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินไว้ 8 ประการ คือ

- 1) การใช้ชีวิตพอประมาณและการพึ่งตนเอง
- 2) การมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การเสริมสร้างความสุขในครอบครัวและการพัฒนาทางจริยธรรม
- 4) การปลอดอบายมุข
- 5) ความสามัคคี และการรวมพลัง
- 6) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- 7) การพัฒนาตนเองและการสร้างเครือข่ายความรู้
- 8) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์ (ม.ป.ป.ก: 8) ขั้นตอนการดำเนินงานของเรือนจำ และทัณฑสถาน

- 1) ประชุมข้าราชการของเรือนจำและทัณฑสถาน และสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- 2) ตั้งคณะกรรมการเศรษฐกิจพอเพียงของเรือนจำ/ทัณฑสถานให้มีหน้าที่กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ รวมถึงติดตามประเมินผลการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ
- 3) สำรวจสภาพปัญหา ของข้าราชการและสภาพปัญหาของเรือนจำ/ทัณฑสถาน
- 4) จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และร่วมระดมความคิดเพื่อกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆที่จะสามารถแก้ไขปัญหา โดยที่ประชุมต้องมีความเห็นชอบ มีเหตุผล และคิดว่า ชุมชนของตนสามารถดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่กำหนดไว้ได้
- 5) ดำเนินตามขั้นตอนของกิจกรรม หรือโครงการที่กำหนด โดยเฉพาะผู้บริหารของเรือนจำและทัณฑสถานต้องปฏิบัติเป็นตัวอย่างให้สมาชิกในชุมชน
- 6) ติดตาม ประเมินผล กิจกรรม/โครงการ โดยคณะกรรมการเศรษฐกิจพอเพียงของเรือนจำและทัณฑสถาน
- 7) รายงานผลการดำเนินงานให้กรมราชทัณฑ์ทราบ
- 8) คณะกรรมการเศรษฐกิจพอเพียงส่วนกลาง ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเรือนจำและทัณฑสถาน
- 9) ประกาศเป็นบุคคลพอเพียงต้นแบบและเรือนจำพอเพียงต้นแบบ

กล่าวโดยสรุป จากรายละเอียดของกรมราชทัณฑ์กับความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ในงานวิจัยนี้ ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง โดยศึกษาเรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และศึกษาเรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่ยังไม่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ซึ่งเกณฑ์การประเมินผล องค์กรแห่งความพอเพียงของกรมราชทัณฑ์นั้น ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินผล 8 ประการ ดังนี้ (1) การใช้ชีวิตพอประมาณและการพึ่งตนเอง (2) การมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (3) การเสริมสร้างความสุขในครอบครัวและการพัฒนาทางจริยธรรม (4) การปลอดอบายมุข (5) ความสามัคคี และการรวมพลัง (6) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย (7) การพัฒนาตนเองและการสร้างเครือข่ายความรู้ (8) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และความ เป็นองค์กรแห่งความพอเพียงนี้เป็นตัวแปรหนึ่งในด้านสถานการณ์ในการทำงาน ที่นำมาศึกษาใน งานวิจัยนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่อย่างไร ในบุคลากร ของกรมราชทัณฑ์ เพื่อเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ให้เกิดขึ้น

2.9 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นอกจากรายละเอียดตัวแปรในด้านจิตลักษณะ และตัวแปรในด้านสถานการณ์ในการทำงานแล้ว ยังมีรายละเอียดของการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีก ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยสาเหตุในด้านจิตลักษณะ และในด้านสถานการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผู้กล่าวถึงความหมายและองค์ประกอบดังนี้

2.9.1 สาเหตุของพฤติกรรม

ในด้านจิตวิทยามีผู้กล่าวถึงสาเหตุของพฤติกรรมไว้ **Underwood** (1957: 3 อ้างถึงใน **ธีระ อาชวเมธี**, 2521: 78) กล่าวว่า ข้อที่ถือกันทั่วไปข้อหนึ่งในหมู่นักจิตวิทยาก็คือ พฤติกรรมทุกชนิดย่อมมีสาเหตุ นักวิทยาศาสตร์ถือกันว่าปรากฏการณ์ใดๆ ในธรรมชาติย่อมมีสาเหตุ **ธีระ อาชวเมธี** (2521: 78) พฤติกรรมเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งในธรรมชาติ จึงย่อมมีสาเหตุ ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับ **Watson** (1913 อ้างถึงใน **ศรีวรรณ จันทรวงศ์**, 2548: 45) กล่าวว่า จิตวิทยาในทัศนะของนักพฤติกรรมนิยม มีแนวคิดที่สำคัญคือ “พฤติกรรมทั้งหมดของมนุษย์ต้องมีสาเหตุ” เขาอธิบายว่าเมื่ออินทรีย์ถูกเร้าก็จะมี การตอบสนองเกิดขึ้น พฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากการแสดงอาการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และมีการตอบสนองติดต่อกันไปเรื่อยๆ จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ และ **กันยา สุวรรณแสง** (2538, 76 อ้างถึงใน **กานดา จันทรย์แย้ม**, 2546: 11) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลว่า ปัจจัยที่ถือได้ว่าเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณลักษณะของบุคคล ทั้งในเชิงกายภาพ และจิตวิทยานั้นมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม **กานดา จันทรย์แย้ม** (2546: 12) โดยที่ทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการกำหนดบุคลิกลักษณะของบุคคล และทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบโต้ต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ไปตามคุณลักษณะหรือศักยภาพของตน **จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์** (2532: 15 อ้างถึงใน **กานดา จันทรย์แย้ม**, 2546: 12) พันธุกรรมเป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากสายโลหิต ตั้งแต่ลำดับชั้นของบรรพบุรุษมาสู่ลูกหลานโดยผ่านการสืบพันธุ์ ทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างกัน **ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์** (ม.ป.ป. : 64) และสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆรอบตัวที่เราสามารถสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัส มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของสิ่งมีชีวิตเช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมได้แก่ ดิน ฟ้า อากาศ ที่อยู่อาศัย สังคม การศึกษา เป็นต้น **พรพรรณ ทรัพย์ประภา** (2529: 23 อ้างถึงใน **กานดา จันทรย์แย้ม**, 2546: 12) สิ่งแวดล้อมทำให้คนต่างกันไปทั้งทางด้านลักษณะนิสัย ค่านิยม ความรู้สึกนึกคิด การศึกษา ความสนใจ พันธุกรรมจะมีอิทธิพลในระยะแรกของการเจริญเติบโต แต่เมื่อบุคคลเจริญวัยขึ้น พันธุกรรมจะลด

บทบาทลง และสิ่งแวดล้อมจะเพิ่มบทบาทมากขึ้น โดยที่องค์ประกอบทางพันธุกรรมจะปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา พันธุกรรมเป็นตัวกำหนดระดับสูงสุดที่เรียกว่า ระดับเพดานของสติปัญญาและระดับแห่งความรู้หรือทักษะที่สามารถจะมีหรือรับได้

นอกจากนี้ยังมีผู้ที่กล่าวถึงพฤติกรรมอีกว่า **Skinner** (1971 อ้างถึงใน นพคุณ นิสามณี, 2547: 39) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากสภาพแวดล้อมนั้นๆ โดยมีสิ่งเร้ามากระตุ้นมนุษย์มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมแบบเดิม เปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาได้ ดังนั้นถ้าสังคมใดต้องการให้มนุษย์มีศักยภาพสูง สังคมนั้นๆ ก็จะสามารถกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของมนุษย์ได้โดยการกำหนดสภาพแวดล้อมดังกล่าว **Maslow** (1987 อ้างถึงใน นพคุณ นิสามณี, 2547: 38) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีสามัญสำนึก มีเหตุผล มีคุณค่า และความพอใจเป็นของตนเอง ฉะนั้นถ้าความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจแล้ว พฤติกรรมของมนุษย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ และตลอดเวลาจะมีการพัฒนาไปในทางที่ดีด้วย และ **Freud** (1989 อ้างถึงใน นพคุณ นิสามณี, 2547: 38) กล่าวว่า พฤติกรรมมิได้มาจากสิ่งลึกลับแต่มาจากภายในตัวบุคคล และเชื่อว่าการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ได้รับจากแรงขับพื้นฐานที่อยู่ในจิตใต้สำนึก

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนักวิชาการที่กล่าวถึงสุขภาวะจิตที่ดีกับพฤติกรรมที่ดีอีกคือ **Hoffman** (1976: 125 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม, 2524: 71) มีความเห็นว่า บุคคลจะต้องมีสุขภาวะจิตดี จึงจะมีพฤติกรรมเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น สุขภาวะจิตดีนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการบำบัดความต้องการส่วนตัวพอสมควรจึงมีความห่วงใยกับเรื่องของตนเองน้อยลง สามารถรับรู้รับทราบปัญหาและความต้องการของผู้อื่นได้มากยิ่งขึ้นจึงช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น

และในประเทศไทยได้มีนักวิชาการพัฒนาทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมขึ้น ที่อธิบายได้ถึงจิตลักษณะบางประการที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่ดี ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539: 2-4) กล่าวว่า ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่ง ว่าพฤติกรรมเหล่านี้มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผล ไม้ของต้นไม้ ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรกคือดอกและผล ไม้บนต้น แสดงถึงพฤติกรรมทำดี ละเว้นความชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่างๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ต่อมาได้เพิ่มพฤติกรรมของคนเก่งเข้าเป็นดอกผลรวมกับพฤติกรรมของคนดี ในส่วนนี้เรียกว่าพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่ง ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนา มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้านคือ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (3) ความเชื่ออำนาจในตน (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ (5) ทศณคติ คุณธรรม และ

ค่านิยม ถ้าต้องการที่จะเข้าใจ อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมใด จะต้องใช้จิตลักษณะบางด้าน หรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สามของต้นไม้อจริยธรรมคือ รากของต้นไม้มี่ ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้านคือ (1) สติปัญญา (2) ประสบการณ์ทางสังคม และ (3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้งสามด้านนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้มี่ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้มี่ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ที่รากของต้นไม้มี่จึงเป็นสาเหตุของสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง

จากทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ได้มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไทยดังนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539: 117-118) ข้าราชการที่ดี จำเป็นจะต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการเป็นทั้งคนดีและคนเก่งไปพร้อมกัน จริยธรรมในการทำงานราชการ หมายถึง ระบบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2539: 118) ได้เคยวิเคราะห์และนำเสนอ พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไทยไว้ โดยจำแนกพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไทยเป็น 3 ประเภท คือ (1) พฤติกรรมของพลเมืองดี (2) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และ (3) พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยข้าราชการที่เป็นคนดีและคนเก่งอย่างสมบูรณ์นั้น จะต้องมีความประพฤติครบทั้ง 3 ประเภทในคนๆ เดียวกัน เมื่อทราบถึงประเภทของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไทยแล้ว คำถามที่น่าสนใจคือสาเหตุพฤติกรรมเหล่านี้เกิดจากอะไร สามารถอธิบายได้จากสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งของคนไทยดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539: 120-123) กล่าวว่า ได้มีนักวิชาการทางจิตวิทยา และทาง พฤติกรรมศาสตร์สาขาอื่นๆ ทำการวิจัย เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมประเภทต่างๆ ของคนไทย พฤติกรรมคนไทยที่ได้มีการวิจัยหาสาเหตุของพฤติกรรมนั้นมี 4 ประเภทคือ (1) พฤติกรรมการ รับผิดชอบตนเอง และครอบครัว (2) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง (3) พฤติกรรมที่ เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และ (4) พฤติกรรมของพลเมืองดี มีศีลธรรม จริยธรรมสูง พฤติกรรมที่น่า ปรารถนาทั้ง 4 ประเภท อาจรวมเรียกว่า พฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง พฤติกรรมทั้ง 4 ประเภทนี้ จึงเป็นตัวแทนของพฤติกรรมอีกมากมายที่จัดรวมเข้าเป็นพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ส่วน พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไทยทั้ง 3 ประเภทที่กล่าวไปแล้ว คือ (1) พฤติกรรมของ พลเมืองดี (2) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และ (3) พฤติกรรมการทำงานราชการ นั้นก็เป็น ส่วนหนึ่งของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งโดยทั่วไปนั่นเอง ฉะนั้นการศึกษาสาเหตุต่างๆ ของ พฤติกรรมของคนไทยที่ดีและเก่ง จึงอาจนำมาใช้เป็นหลักในการเข้าใจพฤติกรรมที่น่าปรารถนาของ ข้าราชการไทยด้วย และอาจเข้าใจได้ว่า พฤติกรรมของข้าราชการไทยนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุภายนอก

และสาเหตุภายในจิตใจของข้าราชการนั้น โดยสาเหตุภายนอกที่สำคัญคือ ระบบราชการและสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ส่วนสาเหตุภายในจิตใจนั้นมีหลายประการดังจะกล่าวต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม ข้าราชการที่อยู่ในระบบเดียวกัน ก็ยังมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้มาก สาเหตุที่สำคัญจึงอยู่ที่ลักษณะทางจิตใจที่แตกต่างกันของข้าราชการเหล่านั้นนั่นเอง **ดวงเดือน พันธุมนาวิน** (2539: 123-124) จากการวิจัยในประเทศไทย เพื่อแสวงหาสาเหตุทางจิตของผู้ที่มีพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าปรารถนา 4 ประเภทของคนไทย และจากทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ ได้สรุปรวมผลการวิจัยคนไทยไว้ว่า คนไทยที่มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้น มีลักษณะทางจิตที่สำคัญ 8 ประการ คือ (1) การเป็นคนที่จะเห็นแก่ส่วนรวม มากกว่าที่จะเห็นแก่ตัวหรือพวกพ้อง (เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง) (2) การเป็นคนที่สามารถคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองให้อดใจรอได้ (มุ่งอนาคต และควบคุมตนเอง) (3) เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี (ความเชื่ออำนาจในตน) (4) มีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรค จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง) (5) มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่างๆ (ทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น และสถานการณ์ที่จะกระทำนั้น) นอกจากนั้น ยังมีลักษณะพื้นฐานทางจิตอีก 3 ประการ คือ (6) ความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจและคิดในระดับนามธรรม (7) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีประสพการณ์ทางสังคมสูง และ(8) มีสุขภาพจิตดีมีความวิตกกังวลน้อย หรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ นอกจากนี้ยังมีการวิจัยที่มุ่งศึกษาลักษณะทางจิตของข้าราชการอีกได้แก่

จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2539: 126-127) ทำการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการสำรวจจิตลักษณะทางจิตของข้าราชการใหม่ และข้าราชการที่เป็นผู้บริหารระดับต้นตามกระทรวงต่างๆ จำนวนกว่าพันสองร้อยคน ทำให้พบว่าสำหรับข้าราชการใหม่ที่จะทำงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงต่อไป ควรได้รับการพัฒนาจิตลักษณะทางจิต 3 ประการต่อไปนี้ คือ (1) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (2) ความเชื่ออำนาจในตนว่า ทำดีได้ดี และ (3) ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการ และ **บุญรับ ศักดิ์มณี** (2532 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2539: 129) ได้ทำการวิจัยพบว่า ข้าราชการใหม่ 120 คน จากหลายกระทรวงนั้น ผู้ที่ได้รับการพัฒนาจิตลักษณะมุ่งอนาคต และฝึกความสามารถควบคุมตนแล้ว จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสม มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา นอกจากนั้นในการวิจัยนี้ยังพบว่า การฝึกจิตลักษณะมุ่งอนาคต ให้ผลดีต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการใหม่ที่มีความพร้อมทางจิตมาก (มีจิตลักษณะสูง 3 ถึง 5 ประการ ตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ) **ดวงเดือน พันธุมนาวิน** (2539: 129) ดังนั้นจากรายละเอียดข้างต้นจิตลักษณะ 3 ประการ ที่ควรพัฒนาในข้าราชการใหม่ และข้าราชการระดับปฏิบัติ คือ (1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (2) ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการ และ(3) ความเชื่ออำนาจในตน นอกจากนั้นสุขภาพจิตที่ดียังเป็นลักษณะในกลุ่มความพร้อมทางจิตที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานราชการด้วย

2.9.2 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ได้มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ดังนี้

Organ (1988 citing in Organ & Bateman, 1991: 275) กล่าวว่า รูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นั้นเป็นการช่วยเหลือของสมาชิก ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในการทำงาน และไม่มีค่าตอบแทนที่ถูกระบุไว้

Baron and Byrne (1997: 503) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่สมัครใจของพนักงานในการช่วยเหลือองค์กร และพฤติกรรมนั้นไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการกับระบบรางวัลจากงาน

Nelson and Quick (1997: 108-109) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือไปกว่าภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ พนักงานมีความพอใจที่ได้ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ดีต่อองค์กร และเป็นการระงับข้อเรียกร้องเมื่อกรณีงานมีปัญหา ทำให้องค์กรได้มีพนักงานที่ได้ทำงานอย่างสมบูรณ์แบบ

Greenberg and Baron (2000: 372) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการกระทำของสมาชิกในองค์กร ที่มีมากกว่าพฤติกรรมอย่างเป็นทางการในความต้องการของงาน

Robbins (2001: 21) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของพนักงานอย่างเป็นทางการที่กำหนดไว้ในงาน แต่เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

George and Jones (2002: 95) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือไปกว่าภาระหน้าที่และเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ แต่มีความจำเป็นสำหรับความอยู่รอดและผลสำเร็จขององค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงาน ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนรู้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในงานให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรกระทำด้วยความสมัครใจ และพฤติกรรมนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

2.9.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ได้มีผู้อธิบายถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ดังนี้

Smith, Organ, and Near (1983: 653-663 อ้างถึงใน อโนชา วันแต่ง, 2551: 48-49)

จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เป็น 2 ด้าน ได้แก่

1) พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือแก่องค์การ เช่น การปฏิบัติงานแทนผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถทำงานได้ การสมัครใจช่วยเหลืองานโดยไม่ได้รับรางวัล การช่วยสอนงานแก่บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ การช่วยเหลืองานผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2) พฤติกรรมยินยอมปฏิบัติตาม (General compliance) เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความสำนึกต่อหน้าที่ มีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาว่างไปทำประโยชน์ส่วนตัว การรักษาทรัพย์สินขององค์การ การเอาใจใส่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรที่ดีขององค์การควรปฏิบัติ

Organ (1988 citing in Organ & Bateman, 1991: 275-276) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยรูปแบบพฤติกรรม 5 ด้าน ดังนี้

1) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำแก่พนักงานใหม่ถึงการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ

2) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น ให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อความต้องการของบุคคลอื่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆด้วยความเต็มใจ เนื่องจากการทำงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกันจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์การอย่างสร้างสรรค์ เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมการประชุม เก็บ

ความลับ มีความรู้สึกรู้จักต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์กร

5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาทรัพย์สินและเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

Organ and Konovsky (1989: 158-159 อ้างถึงใน พิชญ์พรรณ พุทธิมา, 2548: 48) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 แบบ คือ

1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานอื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน หรือให้คำแนะนำ

2) การยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

Greenberg and Baron (1997: 370-371) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี 5 รูปแบบดังนี้

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโครงการที่ยาก การสับเปลี่ยนให้กับเพื่อนร่วมงานในวันหยุด อาสาที่จะช่วยเหลืองาน

2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการของงานขั้นต่ำ เช่น การไม่ขาดงาน การมาถึงที่ทำงานแต่เช้า ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปใช้ในทางส่วนตัว

3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การให้ความสนใจเข้าร่วมประชุมด้วยความสนใจ การเสนอแนะข้อคิดเห็น การติดตามองค์ความรู้ต่างๆ

4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง เป็นการเต็มใจอดทนต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่นหรือการเรียกร้อง เช่น การยอมรับกับสถานการณ์ปัญหาต่างๆ ไม่คอยจับผิดข้อผิดพลาดขององค์กร

5) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมการมุ่งหมายป้องกันปัญหาระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น การปฏิบัติตนให้ออกห่างจากปัญหาต่างๆ ไม่ทำการข่มขู่เมื่อเกิดปัญหา

กล่าวโดยสรุป ในงานวิจัยนี้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ปรับใช้แนวคิดของ **Organ** (1988) มาเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มี 5 องค์ประกอบ คือ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรม

ความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดของ Organ (1988) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม มีความเหมาะสมกับงานวิจัยนี้ และได้รับการยอมรับถูกนำไปใช้ในงานวิจัยในหลายๆ เรื่อง ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนี้ เป็นตัวแปรที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ที่เป็นปัจจัยสาเหตุหรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เกิดขึ้น

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.10.1 ความมีเหตุผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ถาวร รอดเทศ (2523) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์กับความซื่อสัตย์ของเด็กไทย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด จำนวน 886 คน ทำการศึกษาตัวแปรการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์ หมายถึง ความสามารถในการทำแบบทดสอบงานตามทฤษฎีของเพียเจต์ ซึ่งเป็นแบบทดสอบการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์ และทำการศึกษาค่าตัวแปรความซื่อสัตย์ หมายถึง ความสามารถในการทำแบบทดสอบในเรื่อง การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การไม่ทุจริตและประพฤติชอบ การไม่หลอกลวง การพูดแต่ความจริง การไม่เอาเปรียบ การไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ การมีความยุติธรรม การตรงต่อเวลา การรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีความละเอียดรอบคอบ ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์กับความซื่อสัตย์ของเด็กไทยเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสวก สุระประเสริฐ (2529) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดทางจริยธรรมกับพฤติกรรมทางจริยธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 325 คน ทำการศึกษาตัวแปรความคิดรวบยอดทางจริยธรรม หมายถึง ความคิด ความเข้าใจของบุคคลที่ได้รับจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ต่างๆทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม จนสามารถจัดประเภท สรุป และมองสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะในลักษณะร่วมเกี่ยวกับกระบวนการคิดและเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และทำการศึกษาค่าตัวแปรพฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามความรู้ความเข้าใจของ

บุคคลที่มีต่อสภาพ หรือสถานการณ์ทางสังคมที่เป็นไปในทางที่ดี โดยเน้นพฤติกรรมต่อไปนี้ (1) ความมีระเบียบวินัย (2) ความซื่อสัตย์สุจริต (3) ความกตัญญูกตเวที จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดทางจริยธรรมกับพฤติกรรมทางจริยธรรมมีสหสัมพันธ์กันในทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาคม กำแพงเศรษฐ (2534) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลกับการเลือกใช้พฤติกรรมด้านความรู้และการคิดในวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานครจำนวน 933 คน จาก 20 โรงเรียน ทำการศึกษาตัวแปรความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลดังนี้ (1) ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลขั้นปฏิบัติการคิดด้วยรูปธรรม (2) ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลขั้นปฏิบัติการคิดถึงนามธรรม (3) ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลขั้นปฏิบัติการคิดด้วยนามธรรม และทำการศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมด้านความรู้และการคิดดังนี้ (1) การจำได้ (2) การนำไปใช้ (3) การคิดค้นต่อไป จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเลือกใช้พฤติกรรม ด้านความรู้และการคิด ด้านการนำไปใช้ และด้านการคิดค้นต่อไป มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญพรรณ สุวรรณประภา (2541) ศึกษาแบบการคิด ความชอบในการใช้แบบคิดในวิชาวิทยาศาสตร์ และความสามารถในการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 690 คน ทำการศึกษาค้นคว้าแบบการคิดดังนี้ (1) แบบวิเคราะห์เชิงบรรยาย (2) แบบจำแนกประเภทเชิงอ้างอิง (3) แบบโยงความสัมพันธ์ และทำการศึกษาค้นคว้าความสามารถในการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในเนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไปไปใช้ อาจเป็นในลักษณะการปฏิบัติด้วยตนเอง การแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติ หรืออธิบายหลักการเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ จากผลการวิจัยพบว่า แบบการคิดแบบจำแนกประเภทเชิงอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม และความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท อีโตซู (ประเทศไทยจำกัด) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานระดับหัวหน้าจำนวน 23 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 77 คน ทำการศึกษาค้นคว้าเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกกระทำหรือ

เลือกไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามแนวทฤษฎีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม 2 ชั้นใน 6 ชั้นของโคลเบอร์ก ได้แก่ ชั้นที่ 5 ใช้หลักการทำตามคำมั่นสัญญาและการยอมรับกฎเกณฑ์ตามวิธีการแบบประชาธิปไตย ชั้นที่ 6 ใช้หลักการจริยธรรมสากล และทำการศึกษาดัชนีแปรพฤติกรรมจริยธรรม หมายถึง เป็นการแสดงพฤติกรรมที่สังคม/องค์การนิยมชมชอบ จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมวินัยในตนเองของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 304 คน ทำการศึกษาดัชนีแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยยึดหลักการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม 6 ชั้นของโคลเบอร์ก และทำการศึกษาดัชนีแปรพฤติกรรมวินัยในตนเอง หมายถึง ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ และการเคารพในสิทธิของผู้อื่น จากผลการวิจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมวินัยในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า นักศึกษาที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมวินัยในตนเองสูงกว่า นักศึกษาที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ไชยพัฒน์ กลั่นสุภา (2551) ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานในธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) จำนวน 240 คน ทำการศึกษาดัชนีแปรลักษณะทางบุคลิกภาพดังนี้ (1) มิติที่เกี่ยวกับสติสัมปชัญญะ (2) มิติที่เกี่ยวกับความเปิดเผยและการปิดบัง (3) มิติที่เกี่ยวกับความประนีประนอม (4) มิติที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางอารมณ์ (5) มิติที่เกี่ยวกับการเปิดกว้างต่อประสบการณ์ใหม่ , ทำการศึกษาดัชนีแปรความสามารถทางสติปัญญา 2 องค์ประกอบคือ การรับรู้เป็นความสามารถในการพิจารณารายละเอียดและความแตกต่างของสิ่งต่างๆอย่างรวดเร็ว และการคิดวิเคราะห์ซึ่งเป็นความสามารถในการคิดเชิงเหตุผล และทำการศึกษาดัชนีแปรพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตอบสนองต่อแนวคิดในการปฏิบัติงานด้วยความพอประมาณ มีเหตุผล รู้จักประมาณตน มีคุณธรรมซื่อสัตย์ สุจริต ใช้ความรู้ความรอบคอบในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญามีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับความสามารถทางสติปัญญาที่แตกต่างกัน มี

ผลต่อระดับพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.10.2 การมีภูมิคุ้มกันตนกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วีระพันธุ์ เฮงเจริญ (2536) ศึกษาผลของการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ จำนวน 7 คน ทำการศึกษาตัวแปรการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติ หมายถึง การกำหนดลมหายใจเข้า-ออก เพื่อให้เกิดสติมากขึ้นกว่าเดิม แล้วนำไปพิจารณาภายใน (อิริยาบถ) เวทนา (ความรู้สึก) จิต (จิตใจ) ธรรม (เรื่องราวที่นึกคิด) เพื่อให้เกิดความรู้เห็นการแสดงพฤติกรรมของตนเอง และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมก้าวร้าว หมายถึง การแสดงออกทางกายโดยกระทำให้นุคคลอื่นได้รับความเจ็บปวดหรือกระทำให้วัตถุสิ่งของได้รับความเสียหาย หรือการแสดงออกทางวาจาโดยกระทำให้นุคคลอื่นให้เกิดความไม่พอใจ จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติทั้ง 7 คน มีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฏฐา มูลประหัต (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 372 คน ทำการศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์การ ทำการศึกษาตัวแปรเจตคติต่องาน ทำการศึกษาตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เป็นผลมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเองและสามารถควบคุมได้ และทำการศึกษาตัวแปรการมีส่วนร่วมในงานดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ (2) การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ (3) การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า บรรยากาศองค์การ ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติต่องาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 58.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .05$

นารีรัตน์ นิลประดับ (2547) ศึกษาบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย

จำกัด จำนวน 166 คน ทำการศึกษาตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังนี้ (1) เลือ่งานที่ยากและท้าทาย (2) มานะเพียรในการทำงาน (3) ติดตามผลที่ตนกระทำ (4) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ (5) มองการณ์ไกล ทำการศึกษาตัวแปรบุคลิกภาพดังนี้ (1) องค์กรประกอบความห้วนไหว (2) องค์กรประกอบ การแสดงออก (3) องค์กรประกอบความเปิดกว้าง (4) องค์กรประกอบการยอมรับผู้อื่น (5) องค์กรประกอบ การมีสติ ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และทำการศึกษาตัวแปร พฤติกรรมการทำงานดังนี้ (1) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (2) การวางแผนและการแก้ไขปัญหา (3) ความรับผิดชอบต่องาน (4) การปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกด้านยกเว้นด้านการมองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการ มองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและพฤติกรรมการทำงาน ทุกด้าน ยกเว้นด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พบว่า บุคลิกภาพองค์กรประกอบการแสดงออก องค์กรประกอบการมีสติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 57.0 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กอบบุญ พึ่งประดิษฐ์ (2550) ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม กับ พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของนักศึกษาโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่ม รัตนโกสินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักศึกษาโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏใน กลุ่มรัตนโกสินทร์ ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 288 คน ทำการศึกษาตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ทำการศึกษาตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลที่จะเล็งเห็น ความสำคัญของผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา การวางแผน การรู้จักเลือกที่จะทำและรอคอยและความเพียรพยายามในปัจจุบัน เพื่อประสบความสำเร็จในชีวิต และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมดูแลสุขภาพดังนี้ (1) ด้านการรับประทานอาหาร (2) ด้านการ หลีกเลี่ยงสารเสพติด (3) ด้านการรักษาอนามัยส่วนบุคคล (4) ด้านการออกกำลังกาย (5) ด้านการ ป้องกันอุบัติเหตุ จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การดูแลสุขภาพโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า การสนับสนุนทาง สังคม และลักษณะมุ่งอนาคต สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมดูแลสุขภาพได้ร้อยละ 28.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิษฐา ไชยฤกษ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสุข และคุณภาพการให้บริการของพนักงานให้บริการลูกค้าในฝ่ายขาย กรณีศึกษาสายการบินแห่งหนึ่ง กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ต้องติดต่อและให้บริการกับลูกค้าโดยตรงใน

ฝ่ายชาย จำนวน 167 คน ทำการศึกษาตัวแปรการมองในแง่ดี หมายถึง ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีบุคคลจะบอกว่าสถานการณ์นั้นจะเกิดขึ้นเสมอ แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดี บุคคลจะบอกว่าสถานการณ์นั้นเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และทำการศึกษาตัวแปรคุณภาพการให้บริการดังนี้ (1) ด้านความน่าเชื่อถือ (2) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (3) ด้านการให้ความมั่นใจต่อผู้รับบริการ (4) ด้านการรู้และเข้าใจผู้รับบริการ จากผลการวิจัยพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า การมองโลกในแง่ดี สามารถพยากรณ์คุณภาพการให้บริการได้ร้อยละ 27

จิตติพร ไวโรจน์วิทยาการ (2551) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมหลักเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 482 คน ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดรวม 4 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นนักเรียนจากโรงเรียนที่เน้นประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2 โรงเรียน และนักเรียนจากโรงเรียนที่ไม่เน้นประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2 โรงเรียน ทำการศึกษาตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปรดังนี้ กลุ่มสถานการณ์ 4 ตัวแปร (1) ประเภทโรงเรียนเน้นเศรษฐกิจพอเพียง (2) การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผล (3) การเห็นแบบอย่างการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงจากบิดามารดา (4) การรับรู้รูปทัสถานจากคนรอบข้าง และกลุ่มจิตลักษณะเดิม 6 ตัวแปร (5) สุขภาพจิต (6) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (7) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (8) การนับถือศาสนา (9) ความรู้เกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง (10) การมีสติสัมปชัญญะ ทำการศึกษาตัวแปรตาม 4 ตัวแปรดังนี้ กลุ่มพฤติกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 3 ตัวแปร (1) พฤติกรรมการออม (2) พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (3) พฤติกรรมสนับสนุนให้เพื่อนปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และกลุ่มผลของพฤติกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 1 ตัวแปร (4) ความสุขในชีวิต และทำการศึกษาคตัวแปรประสาน 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ดังนี้ (1) ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (2) การรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล (3) ความชอบเลี่ยนน้อย จากผลการวิจัยพบว่า จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์รวม 13 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มรวม ทำนายได้ 33.3% และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มนักเรียนที่มีบิดามีการศึกษามากโดยทำนายได้ 48.5% โดยมีตัวแปรทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ (1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) การเห็นแบบอย่างการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงจากบิดามารดา (4) การนับถือศาสนา (5) การมีสติสัมปชัญญะ ซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับคือ .22, .21, .20, .17, -.13

จิรพันธ์ วงษ์ไทยวรรณ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การ กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสนามจันทร์ จำนวน 152 คน ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ทำการศึกษาตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคดังนี้ (1) ด้านการควบคุมสถานการณ์ (2) ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (3) ด้านผลกระทบที่จะมาถึง (4) ด้านความอดทน และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนี้ (1) ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (2) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับองค์การ (5) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 20.0

ัญชุกา คำวินิจ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และกลยุทธ์การจัดการความเครียด กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 313 คน ทำการศึกษาตัวแปรกลยุทธ์การจัดการความเครียดดังนี้ (1) กลยุทธ์การแก้ไขปัญหาและการปรับวิธีคิด (2) กลยุทธ์การหลีกเลี่ยงจากปัญหา (3) กลยุทธ์การแสวงหาการสนับสนุน และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติตนนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการหลีกเลี่ยงจากปัญหามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = -.14$) กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแก้ไขปัญหาและการปรับวิธีคิด และกลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแสวงหาการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = .47, .24$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มาร์ณชศิริ ลิมาภรณ์วนิชย์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 206 คน ทำการศึกษาตัวแปรเชาวน์อารมณ์ดังนี้ (1) การตระหนักรู้ในตนเอง (2) การจัดระเบียบอารมณ์ในตนเอง (3) การสร้างแรงจูงใจ (4) การเข้าใจและร่วมรู้สึก (5) ทักษะทางสังคม ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การดังนี้

(1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (4) การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ และทำการศึกษาดัชนีแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (3) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 31.4

ณัฐริกา บุรณกุล (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูที่ทำหน้าที่หลักในการสอนของโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 261 คน ทำการศึกษาดัชนีแปรค่านิยมในการทำงาน ทำการศึกษาดัชนีแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการงานออกมามีประสิทธิภาพ ชอบทำงานที่มีลักษณะยากและท้าทายความสามารถ และทำการศึกษาดัชนีแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) และพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 36.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศศิประภา การแข็ง (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์อารมณ์ ความเครียดกับการขาดงาน กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 249 คน ทำการศึกษาดัชนีแปรเชาวน์อารมณ์ ดังนี้ (1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (2) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (3) ด้านการจูงใจตนเอง (4) ด้านความเห็นอกเห็นใจ (5) ด้านทักษะทางสังคม และทำการศึกษาดัชนีแปรการขาดงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่พยาบาลไม่ได้มาปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากสถิติการส่งใบลา จำแนกออกเป็น ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนประจำปี จากผลการวิจัยพบว่า ระดับเชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงานในระดับนัยสำคัญที่ .05 และพบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สามารถทำนายการขาดงานได้ร้อยละ 4.1

อัญชลี สุภวิทยานันท์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ ความสุข และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสนามจันทร์ จังหวัด นครปฐม จำนวน 160 คน ทำการศึกษาตัวแปรความสุข ทำการศึกษาตัวแปรเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ ดังนี้ (1) การพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (2) การมีเป้าหมายในชีวิต (3) การตระหนักรู้ถึงภาวะ เหนือธรรมชาติ (4) การเข้าสู่ภาวะการมีสติ และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกใน หน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า เชาวน์ด้านจิตวิญญาณโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และพบว่า เชาวน์ด้านจิตวิญญาณด้าน การมีเป้าหมายในชีวิต และความสุข สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ ร้อยละ 25.1

อำภรณ์ ขมเขียวชาญ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลศาสตรบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาในปี 2550 ที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ณ ขณะเก็บข้อมูลโดยมีอายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 160 คน ทำการศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคดังนี้ (1) ด้านการ ควบคุม (2) ด้านจุดเริ่มต้นของปัญหาและความรับผิดชอบ (3) ด้านผลกระทบที่จะมาถึง (4) ด้าน ความอดทน ทำการศึกษาตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้ (1) การตระรู้ในตนเอง (2) การจัดการ กับอารมณ์ตนเอง (3) การจงใจตนเอง (4) การร่วมรับรู้ความรู้สึก (5) ทักษะทางสังคม และ ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการรับผิดชอบ และให้ความช่วยเหลือ (5) พฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่า ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุม ร่วมกับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 35.5

แคลทริยา มณีรัตน์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้น นำแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้น

นำแห่งหนึ่ง ในส่วนสำนักงานใหญ่ จำนวน 231 คน ทำการศึกษาตัวแปรการมองโลกในแง่ดีดังนี้ (1) มิติสาเหตุ (2) มิติความสม่ำเสมอ (3) มิติการแผ่ขยาย และทำการศึกษาคำแปรความตั้งใจของอยู่ในงาน หมายถึง ความต้องการส่วนบุคคลที่จะทำงานต่อไปในองค์กร โดยไม่ได้เกิดจากการบังคับของบุคคลอื่น จากผลการวิจัยพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนา เจนวนิชสถาพร (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ของหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งจำนวน 160 คน ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำการศึกษาตัวแปรการมองโลกในแง่ดี หมายถึง การอธิบายสถานการณ์ของบุคคล ที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น หากเป็นสถานการณ์ดี บุคคลจะบอกว่าสถานการณ์ที่ดีนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง จะเกิดขึ้นอีกเสมอ หากเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดี บุคคลจะบอกว่าสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นเกิดจากสาเหตุอื่นนอกจากการควบคุมของตนเอง จะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และทำการศึกษาคำแปรการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 9.3

2.10.3 การรับรู้คุณค่าความดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วิญญา วัฒน (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และจากหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความกตัญญูกตเวทีเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานขององค์กรธุรกิจเอกชน 3 แห่ง ที่มีความกตัญญูกตเวทีระดับสูงและระดับต่ำ จำนวน 265 คน ทำการศึกษาตัวแปรอิสระคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ทำการศึกษาตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (2) ความสำนึกในหน้าที่ และทำการศึกษาคำแปรกำกับคือ ความกตัญญูกตเวที หมายถึง การสำนึกในบุญคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง และเพื่อนที่มีบุญคุณต่อตนและตอบแทนผู้นั้นด้วยความเต็มใจ จะแบ่ง

พนักงานเป็น 2 กลุ่มคือ (1) กลุ่มที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับสูง (2) กลุ่มที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับต่ำ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับสูง มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำนึกในหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองในทางบวก ในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับต่ำ ($p < .01$ ทั้ง 2 กรณี)

ปริญา อุษธรุณ (2548) ศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของวัยรุ่นตอนปลายที่มีพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นิสิตนักศึกษา ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 150 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น และกลุ่มวัยรุ่นที่ไม่มีพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น จำนวนกลุ่มละ 75 คน ทำการศึกษาตัวแปรลักษณะทางจริยธรรมดังนี้ (1) ความเมตตา กรุณา (2) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (3) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (4) การเสียสละ (5) การมีวินัยในตนเอง และทำการศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น, พฤติกรรมไม่อาสาช่วยเหลือผู้อื่น จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางจริยธรรมที่มีศักยภาพในการพยากรณ์แนวโน้มหรือโอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่นหรือไม่เกิดพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการเสียสละ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่นได้ร้อยละ 15.9 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์โอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น และไม่เกิดพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่นร้อยละ 68.7

ประพินพา จรัสรัตนกุล (2550) ศึกษาการทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน จากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ และสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ คนทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน เป็นเพศหญิง 150 คน และ เพศชาย 150 คน ทำการศึกษาค้นคว้าบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ทำการศึกษาค้นคว้าสิ่งเร้าความเครียดในการทำงานแบ่งเป็น (1) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล -ความขัดแย้งกับหัวหน้า -ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ทำการศึกษาค้นคว้าลักษณะนิสัยด้านความโกรธ และทำการศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าแบ่งเป็น (1) พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร (2) พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และระหว่างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ และพบว่าลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัญชลี รัชมนิ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางจริยธรรม กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 322 คน ทำการศึกษาตัวแปรความฉลาดทางจริยธรรม ดังนี้ (1) ความซื่อสัตย์ (2) ความเมตตา กรุณา (3) ความมีระเบียบวินัย (4) ความรับผิดชอบ (5) ความสุภาพอ่อนโยน (6) ความเคารพในความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น (7) ความอดทน (8) ความรู้รักสามัคคี (9) ความเสียสละ และทำการศึกษาค้นคว้าความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด ดังนี้ (1) ด้านกิจกรรมการทำงาน (2) ด้านบริการและการส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านการปรับตัว (4) ด้านการพัฒนาตนเอง (5) ด้านการบริหารจัดการ (6) ด้านวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.10.4 ความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บุรีพร วิเศษศักดิ์ (2549) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 จำนวน 207 คน ทำการศึกษาตัวแปรบุคลิกภาพ ดังนี้ (1) บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (4) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (5) บุคลิกภาพแบบมีสติ ทำการศึกษาตัวแปรความเครียด หมายถึง ความรู้สึกตอบสนองทั้งทางร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม ต่อความกดดันที่เผชิญอยู่ ซึ่งเป็นสิ่งที่เข้าคุกคาม หรือขัดขวาง ไม่ให้บรรลุในความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร และทำการศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้ (1) ด้านพฤติกรรมการใช้กฎหมายกับประชาชน (2) ด้านพฤติกรรมในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน (3) ด้านพฤติกรรมในการแสดงออกเพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และความเครียด สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 21.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลพร อาลัยสุข (2549) ศึกษาความเครียดและความวิตกกังวล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักโปรแกรมที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเอกชน จำนวน 200 คน ทำการศึกษาตัวแปรความเครียด หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางจิตใจ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุพื้นฐานมาจากความวิตกกังวลและความกลัว

ทำการศึกษาตัวแปรความวิตกกังวล หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่แสดงความรู้สึกตึงเครียด เสียใจ กับสิ่งที่ผ่านมา หงุดหงิด กังวลเมื่อคิดถึงปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และทำการศึกษาตัวแปรประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของนักโปรแกรมที่พัฒนาโปรแกรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้ใช้งานมากที่สุด จากผลการวิจัยพบว่า ถ้านักโปรแกรมมีความเครียดและความวิตกกังวลมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง และหากนักโปรแกรมมีความเครียดและความวิตกกังวลลดลง จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

อังคณา ขาวคำ (2549) ศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ของความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะคิด และความเครียด ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานช่างบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคบริการภูมิภาคที่ 3 กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานช่างบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน 247 คน ทำการศึกษาตัวแปรความเครียด หมายถึง ความกดดัน ที่ทำให้นักบุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึภายใน และส่งผลกระทบต่อมายังร่างกายและพฤติกรรมเกิดความวิตกกังวล ขาดสมาธิ และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ปรากฏเด่นชัด การกระทำและนิสัยที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อารีรัตน์ วิจิตรพัชรผล (2549) ศึกษาความสุขสมบูรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำนวน 300 คน ทำการศึกษาตัวแปรความสุขสมบูรณ์ ที่หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ มีความสมดุลในทุกด้านในชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในชีวิต ประกอบด้วย (1) ความสุขสมบูรณ์ด้านร่างกาย (2) ความสุขสมบูรณ์ด้านอารมณ์ (3) ความสุขสมบูรณ์ด้านสังคม (4) ความสุขสมบูรณ์ด้านสติปัญญา (5) ความสุขสมบูรณ์ด้านจิตวิญญาณ และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีดังนี้ (1) การมีศีลธรรม ประพฤติเหมาะสม (2) การใช้วิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ และปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ (3) การมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเอง (4) การมีความสุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติ (5) การปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล (6) การตรงต่อเวลา ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ (7) การดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า (8) การร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ และทำงานเป็นทีม (9) การมีความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์ จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขสมบูรณ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ

ปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนินฐา ไชยฤกษ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสุข และคุณภาพการให้บริการของพนักงานให้บริการลูกค้าในฝ่ายขาย กรณีศึกษาสายการบินแห่งหนึ่ง กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ต้องติดต่อและให้บริการกับลูกค้าโดยตรงใน ฝ่ายขาย จำนวน 167 คน ทำการศึกษาตัวแปรความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตของตน และความรู้สึกพึงพอใจในด้านต่างๆที่บุคคลเห็นว่ามีคามหมายและสำคัญกับตน และทำการศึกษ ตัวแปรคุณภาพการให้บริการดังนี้ (1) ด้านความน่าเชื่อถือ (2) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (3) ด้านการให้ความมั่นใจต่อผู้รับบริการ (4) ด้านการรู้และเข้าใจผู้รับบริการ จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผกามาศ จันตะ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจ กระจาย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานองค์การธุรกิจกระจายแห่งหนึ่ง จำนวน 205 คน ทำการศึกษาตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ทำการศึกษาตัวแปรความเครียดในการทำงานมี องค์ประกอบดังนี้ การขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน บทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ดี ในการทำงาน และการขาดความก้าวหน้าในอาชีพ และทำการศึกษตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออก หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานในขั้นสุดท้าย ซึ่งผ่านกระบวนการคิดและการประเมินโดยได้รับ อิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน เพื่อที่จะพ้นจากสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การโดยสมัครใจ จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะ ลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ความเครียดในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกได้ร้อยละ 41.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

พรพรหม รุจิไพโรจน์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกทางจิตวิญญาณ การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความรุนแรงของการเจ็บป่วย กับพฤติกรรมการดูแลตนเอง ด้านสุขภาพจิต ในผู้ป่วยมะเร็งเต้านม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ผู้ป่วยโรคมะเร็งเต้านมที่มารับการ รักษาด้วยเคมีบำบัดที่หน่วย Short stay โรงพยาบาลรามารับดี จำนวน 100 ราย ทำการศึกษาตัวแปร ความผาสุกทางจิตวิญญาณ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าตนสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติใน สิ่งที่เป็นอยู่ปัจจุบัน มีเป้าหมายและความพึงพอใจในชีวิต และทำการศึกษตัวแปรพฤติกรรม การดูแลตนเองด้านสุขภาพจิต หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลริเริ่มกระทำด้วยตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อการ มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจ และกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อประคองจิตใจ จาก

ผลการวิจัยพบว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลตนเอง ด้านสุขภาพจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .612, p < .05$)

กัญญ์ชลา แสงด้วง (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 275 คน ทำการศึกษาตัวแปรความเครียดในงาน หมายถึง สภาวะอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่น่าพึงพอใจ อันเกิดจากงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่พนักงานจะต้องปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ความเครียดในงานเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรวิภา มานะต่อ (2551) ศึกษาภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่งจำนวน 311 คน ทำการศึกษาตัวแปรภาวะความสุขดังนี้ (1) ด้านความรู้สึกลงในทางดี (2) ด้านความรู้สึกลงในทางไม่ดี (3) ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (4) ด้านความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (5) ด้านความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (6) ด้านการควบคุมจิตใจตนเองอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (7) ด้านความมีเมตตา กรุณา (8) ด้านการนับถือตนเอง (9) ด้านความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (10) ด้านการสนับสนุนทางสังคม (11) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว (12) ด้านความปลอดภัยทางร่างกาย และความมั่นคงในชีวิต และ ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (3) ด้านการอดทนอดกลั้น (4) ด้านการให้ความร่วมมือ (5) ด้านการสำนึกในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานเป็นทางบวกด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะความสุขด้านความมีเมตตา กรุณา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการสำนึกในหน้าที่มากที่สุดด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะความสุขด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นน้อยที่สุดด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะความสุขโดยรวมของพนักงานสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 24 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

อัญชลี ศุภวิทยานันท์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ ความสุข และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสนามจันทร์ จังหวัด นครปฐม จำนวน 160 คน ทำการศึกษาตัวแปรเชาวน์ด้านจิตวิญญาณดังนี้ (1) การพิจารณาถึงการ ดำรงอยู่ของชีวิต (2) การมีเป้าหมายในชีวิต (3) การตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (4) การเข้าสู่ ภาวะการมีสติ ทำการศึกษาตัวแปรความสุข หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ามีความพึงพอใจกับชีวิต ของตนและความรู้สึกพึงพอใจในองค์ประกอบด้านต่างๆ ในชีวิตที่บุคคลเห็นว่าจะมีความหมายและ สำคัญกับตน และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ .01 และพบว่า เชาวน์ด้านจิตวิญญาณด้านการมีเป้าหมายในชีวิต และความสุข สามารถร่วมกัน ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 25.1

2.10.5 การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วิญญา วัฒน (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และจากหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความกตัญญูทเวทีเป็นตัว แปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานขององค์กรธุรกิจเอกชน 3 แห่ง ที่มีความกตัญญูทเวที ระดับสูงและระดับต่ำ จำนวน 265 คน ทำการศึกษาตัวแปรอิสระคือ การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ทำการศึกษาตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (2) ความสำนึกในหน้าที่ และทำการศึกษาตัวแปรกำกับคือ ความกตัญญูทเวที หมายถึง การสำนึกในบุญคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง และเพื่อนที่มีบุญคุณต่อตนและตอบแทนผู้นั้นด้วยความเต็มใจ จะแบ่ง พนักงานเป็น 2 กลุ่มคือ (1) กลุ่มที่มีความกตัญญูทเวทีระดับสูง (2) กลุ่มที่มีความกตัญญูทเวที ระดับต่ำ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความกตัญญูทเวทีระดับสูงมีความสัมพันธ์ระหว่างกา รรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำนึกในหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การ สนับสนุนจากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองในทางบวก ในระดับที่สูงกว่า พนักงานที่มีความกตัญญูทเวทีระดับต่ำ ($p < .01$ ทั้ง 2 กรณี)

บุรีพร วิเศษศักดิ์ (2549) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 จำนวน 207 คน ทำการศึกษาตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมดังนี้ (1) ด้านอารมณ์และสังคม (2) ด้านข้อมูลข่าวสาร (3) ด้านวัตถุประสงค์ของ และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการทำงานดังนี้ (1) ด้านพฤติกรรมการใช้กฎหมายกับประชาชน (2) ด้านพฤติกรรมการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน (3) ด้านพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธยาน์ อมรสิงห์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจำนวน 402 คน ทำการศึกษาตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมดังนี้ (1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (2) การสนับสนุนทางด้านการประเมิน (3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (4) การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตุลยา เจริญทอง (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานใหญ่ส่วนกลาง จำนวน 384 คน ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การดังนี้ (1) ด้านผลตอบแทน (2) ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพนภา ชื่นสกุล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดของโควิกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทธุรกิจโฆษณา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทธุรกิจโฆษณาสองแห่ง จำนวน 243 คน ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง พนักงานในองค์กรให้ความสนใจและเข้าใจในสิ่งที่องค์กรดำเนินการทางบวกให้กับพนักงาน และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการทำงานดังนี้ (1) พฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา (2) พฤติกรรมด้านกระบวนการคิด (3) พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร (4) พฤติกรรมด้านการสังเกต (5) พฤติกรรมด้านการเคลื่อนไหว จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พณีย์ ไหลพนิชถาวร (2550) ศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเชื่ออำนาจการควบคุมและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง จำนวน 416 คน ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การดังนี้ (1) ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลไม่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองและเต็มใจปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมการดำเนินงานของโรงพยาบาล จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

รชฏ ชยสดมภ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 336 คน ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านจิตอาสามณ์ (5) ด้านการปฏิบัติงาน และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (3) พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .251, p < .01$) และพบว่า องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดี ได้ร้อยละ 6.5

โชคชัย ปั่นเทศ (2550) ศึกษาเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด จำนวน 162 คน ทำการศึกษาตัวแปรเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ (1) การรับรู้การสนับสนุนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) การรับรู้การสนับสนุนด้านความรู้ในงาน (3) การรับรู้การสนับสนุนด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) การรับรู้การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ (5) การรับรู้การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน และทำการศึกษาคำแปรพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง ระดับการกระทำซึ่งแสดงออกด้วยความพร้อม ความกระตือรือร้น ความเต็มใจ และความถี่ที่จะแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานเดียวกันหรือระหว่างหน่วยงาน ผ่านช่องทางการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .53$) และพบว่า เจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จิรพันธ์ วงษ์ไทยวรรณ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสนามจันทร์ จำนวน 152 คน ทำการศึกษาตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านจิตวิทยาสังคม (5) ด้านการปฏิบัติงาน และทำการศึกษาคำแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) ด้านพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (2) ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (3) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วม (5) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 20.0

มาธัณษศิริ ลิมาภรณ์วนิชย์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานที่

สำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 206 คน ทำการศึกษาตัวแปรเชาวน์อารมณ์ ดังนี้ (1) การตระหนักรู้ในตนเอง (2) การจัดระเบียบอารมณ์ในตนเอง (3) การสร้างแรงจูงใจ (4) การเข้าใจและร่วมรู้สึก (5) ทักษะทางสังคม ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรดังนี้ (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (4) การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (3) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 31.4

ทัศนา เจนวนิชสถาพร (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ของหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งจำนวน 160 คน ทำการศึกษาตัวแปรการมองโลกในแง่ดี ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในงาน (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านจิตอาสามณ์ (5) ด้านการปฏิบัติงาน และทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถทำนายการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 9.3

ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 395 คน ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ (1) ด้านผลตอบแทน (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านจิตอาสามณ์ (5) ด้านการปฏิบัติงาน ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรดังนี้ (1) ด้าน

ผลตอบแทน (2) ด้านกระบวนการ (3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (4) ด้านระบบ และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้ (1) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (4) ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (5) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านระบบ

2.10.6 ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จิตติพร ไวโรจน์วิทยาการ (2551) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมหลักเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 482 คน ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดรวม 4 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นนักเรียนจากโรงเรียนที่เน้นประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2 โรงเรียน และนักเรียนจากโรงเรียนที่ไม่เน้นประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2 โรงเรียน ทำการศึกษาตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปรดังนี้ กลุ่มสถานการณ์ 4 ตัวแปร (1) ประเภทโรงเรียนเน้นเศรษฐกิจพอเพียง (2) การอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและการใช้เหตุผล (3) การเห็นแบบอย่างการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงจากบิดามารดา (4) การรับรู้ทัศนคติจากครอบครัว และกลุ่มจิตลักษณะเดิม 6 ตัวแปร (5) สุขภาพจิต (6) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (7) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (8) การนับถือศาสนา (9) ความรู้เกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง (10) การมีสติสัมปชัญญะ ทำการศึกษาตัวแปรตาม 4 ตัวแปรดังนี้ กลุ่มพฤติกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 3 ตัวแปร (1) พฤติกรรมการออม (2) พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (3) พฤติกรรมสนับสนุนให้เพื่อนปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และกลุ่มผลของพฤติกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 1 ตัวแปร (4) ความสุขในชีวิต และทำการศึกษาตัวแปรประสาน 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ดังนี้ (1) ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (2) การรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล (3) ความชอบเล็กน้อย จากผลการวิจัยพบว่า ประการแรก นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความชอบเล็กน้อยกว่า มีพฤติกรรมการออมเงินมากกว่า และมีพฤติกรรมสนับสนุนให้ผู้อื่นทำตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่า นักเรียนในโรงเรียนที่ไม่ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลเช่นนี้ปรากฏในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยบางกลุ่ม และผลการวิจัยประการที่สอง นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการรับรู้คุณค่าความดีของบุคคลมาก และมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก เป็นผู้ที่มิตักษณคติที่ดีต่อพฤติกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่า มีความชอบเสี่ยงน้อยกว่า มีพฤติกรรมการออมเงินมากกว่า และมีพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมมากกว่า นักเรียนในโรงเรียนที่ไม่ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการรับรู้คุณค่าความดีของบุคคลน้อย และมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มย่อยบางกลุ่ม

กานดา เต๊ะขันหมาก (2552) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครัวเรือน ศึกษากรณีจังหวัดลพบุรี กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าหรือผู้แทนครัวเรือนที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นรากฐานของชีวิตประชาชนในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบจังหวัดลพบุรี จำนวน 110 ครัวเรือน ทำการศึกษาตัวแปรการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังนี้ (1) แหล่งที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจพอเพียง (2) การรับข้อมูล/ข่าวสารด้านเศรษฐกิจพอเพียง (3) การเข้ารับการฝึกอบรม/การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง (4) การศึกษาดูงานเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง (5) การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง (6) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง และทำการศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การปฏิบัติของครัวเรือนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านดังนี้ (1) ด้านอาหาร (2) ด้านการแต่งกาย (3) ด้านบ้านเรือนที่อยู่อาศัย (4) ด้านการดูแลสุขภาพ (5) ด้านการประกอบอาชีพ (6) ด้านเศรษฐกิจและการใช้จ่าย จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ (1) แหล่งที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์เชิงปฏิบัตินอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) การรับข้อมูล/ข่าวสารด้านเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์เชิงปฏิบัตินอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) การเข้ารับการฝึกอบรม/การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์เชิงปฏิบัตินอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนภรณ์ อ่อนแก้ว (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียงกับพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำอำเภอสว่างแดนดิน เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เรือนจำกลางราชบุรี เรือนจำกลางอุบลราชธานี ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา เรือนจำอำเภอหล่มสัก เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ และเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 240 คน ทำการศึกษาตัวแปรการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียงดังนี้ (1) ด้านการใช้

ชีวิตพอประมาณและการพึ่งพาตน (2) ด้านการมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ (3) ด้านการเสริมสร้างความสุขในครอบครัวและการพัฒนาทางจริยธรรม (4) ด้านการปลอดอบายมุข และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ดังนี้ (1) พฤติกรรมด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วม (2) พฤติกรรมด้านการทำงานแบบมีอาชีพ (3) พฤติกรรมด้านเคารพในสิทธิมนุษยชน (4) พฤติกรรมด้านความโปร่งใส (5) พฤติกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เยาวนาตร อินทร์สำเภา (2552) ศึกษาผลของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเด็กปฐมวัย โรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ เด็กปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 คน ทำการศึกษาตัวแปรการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เด็กได้มาซึ่งความรู้หรือทักษะผ่านการจัดประสบการณ์ ที่ทำให้เด็กเกิดการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะและแนวคิดจนเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ถาวรและมีความเหมาะสม และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเด็กปฐมวัยดังนี้ (1) ด้านการรู้จักประโยชน์ (2) ด้านการถนอมใช้อย่างประหยัด (3) ด้านการดูแลรักษา จากผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีพฤติกรรมการอนุรักษ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมการอนุรักษ์รายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มากไปหาน้อย (1) ด้านการรู้จักถนอมใช้อย่างประหยัด (2) ด้านการรู้จักดูแลรักษา (3) ด้านการรู้จักประโยชน์ของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สาโรจน์ พานิชชานนท์ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาจิตสำนึกและพฤติกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ อันเกิดจากการมีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกรณีศึกษาชาวไทยภูเขาเผ่ากะเหรี่ยง หมู่บ้านป่าละอู ในโครงการหมู่บ้านสหกรณ์ห้วยสัตว์ใหญ่อันเนื่องมาจากพระราชดำริ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้มีสถานะหัวหน้าครอบครัวของชาวไทยภูเขาเผ่ากะเหรี่ยงที่ลงหลักปักฐาน ตั้งบ้านเรือนอยู่ในพื้นที่หมู่บ้านป่าละอู ในโครงการหมู่บ้านสหกรณ์ห้วยสัตว์ใหญ่ มีจำนวน 121 ราย จาก 121 ครัวเรือน ทำการศึกษาตัวแปรการมีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ตัวแปรจิตสำนึกอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ และตัวแปรพฤติกรรมอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ระดับดี และดีมาก มีจิตสำนึกอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำในระดับสูง กลุ่ม

ตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ระดับดีมาก ดี ปานกลาง และ ไม่ดี ต่างมีพฤติกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำในระดับสูง และกลุ่มตัวอย่างที่มีจิตสำนึก อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ ระดับปานกลาง และสูง มีพฤติกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำใน ระดับสูง

2.11 แนวคิดเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ด้านแนวคิดเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีองค์ความรู้มากพอที่จะสรุปปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ โดยรายละเอียดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นจะเริ่มอธิบายจากงานวิจัยที่มีตัวแปรและกลุ่มตัวอย่างในลักษณะที่ใกล้เคียงน้อยก่อน จากนั้นจะอธิบายงานวิจัยที่มีตัวแปรและกลุ่มตัวอย่างในลักษณะที่ใกล้เคียงมากที่สุดตามลำดับ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีรายละเอียดดังนี้ (งานวิจัยที่กล่าวถึงในหัวข้อ นี้ สามารถศึกษารายละเอียดด้านความหมายและองค์ประกอบของตัวแปรเพิ่มเติม ได้ที่หัวข้อ 2.10)

ในด้านความมีเหตุผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ ดังนี้ งานวิจัยที่กล่าวถึงการคิดในเด็กนักเรียนไทย มี เพ็ญพรรณ สุวรรณประภา (2541) ศึกษาแบบการคิด ความชอบในการใช้แบบคิดในวิชา วิทยาศาสตร์ และความสามารถในการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดราชบุรี ได้ทำการศึกษาตัวแปรแบบการคิด และได้ ทำการศึกษาตัวแปรความสามารถในการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน จาก ผลการวิจัยพบว่า แบบการคิดแบบจำแนกประเภทเชิงอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสามารถในการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และ อาคม กำแพงเศรษฐ (2534) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการคิด อย่างมีเหตุผลกับการเลือกใช้พฤติกรรมด้านความรู้และการคิดในวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาตัวแปรความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมด้านความรู้และการคิด จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเลือกใช้พฤติกรรมด้านความรู้และการคิด ด้าน การนำไปใช้ และด้านการคิดค้นต่อไป มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยทั้งสองเรื่องได้ กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างการคิด กับพฤติกรรมด้านความสามารถจากการคิดของเด็กนักเรียน ซึ่ง แสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ได้ในระดับหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ ความมีเหตุผลกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

และมีงานวิจัยที่กล่าวถึงเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมที่ดีอีกได้แก่ **ประพรทิพย์ कुमारพิทักษ์** (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมวินัยในตนเอง ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ทำการศึกษาตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมวินัยในตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมวินัยในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ **ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์** (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม และความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท อีโคโน (ประเทศไทยจำกัด) ได้ทำการศึกษาตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมจริยธรรม จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยทั้งสองเรื่องที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่ดีด้วย

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่กล่าวถึงการคิดในด้านความมีเหตุมีผลกับพฤติกรรมที่ดีอีกได้แก่ **ถาวร รอดเทศ** (2523) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์กับความซื่อสัตย์ของเด็กไทย ได้ทำการศึกษาตัวแปรการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์ และได้ทำการศึกษาตัวแปรความซื่อสัตย์ จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์กับความซื่อสัตย์ของเด็กไทยเป็นบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **เสวก สุระประเสริฐ** (2529) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดทางจริยธรรม กับพฤติกรรมทางจริยธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตจังหวัดชลบุรี ได้ทำการศึกษาตัวแปรความคิดรวบยอดทางจริยธรรม และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมทางจริยธรรม จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดทางจริยธรรมกับพฤติกรรมทางจริยธรรมมีสหสัมพันธ์กันในทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ **ไชยพัฒน์ กลั่นสุภา** (2551) ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) ได้ทำการศึกษาตัวแปรลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้ทำการศึกษาตัวแปรความสามารถทางสติปัญญา และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญามีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับความสามารถทางสติปัญญาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยทั้งสามเรื่องแสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างการคิดอย่างมีเหตุมีผลกับพฤติกรรมที่ดีได้อย่างชัดเจน และจาก

ที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปได้ว่าความมีเหตุมีผลมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวก ผู้วิจัยจึงนำปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้มากำหนดเป็นสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการการมีภูมิคุ้มกันตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ ดังนี้ งานวิจัยที่ได้กล่าวถึงตัวแปรด้านอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับด้านการมีภูมิคุ้มกันตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี **วีระพันธุ์ เสงเจริญ (2536)** ศึกษาผลของการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ ได้ทำการศึกษาตัวแปรการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติ และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมก้าวร้าว จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติทั้ง 7 คน มีพฤติกรรมก้าวร้าวลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **กอบบุญ พึ่งประดิษฐ์ (2550)** ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของนักศึกษาโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้ทำการศึกษาตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **ณัฏฐา มูลประหัต (2545)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยายการสื่อสารกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ทำการศึกษาตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน และได้ทำการศึกษาตัวแปรการมีส่วนร่วมในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **ศติประภา การแข็ง (2552)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เชาว์นอารมณ์ ความเครียดกับการขาดงานกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาตัวแปรเชาว์นอารมณ์ และได้ทำการศึกษาตัวแปรการขาดงาน จากผลการวิจัยพบว่า ระดับเชาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน ในระดับนัยสำคัญที่ .05 , **ขนิษฐา ไชยฤกษ์ (2550)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสุข และคุณภาพการให้บริการของพนักงานให้บริการลูกค้าในฝ่ายขาย กรณีศึกษาสายการบินแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาตัวแปรการมองโลกในแง่ดี และได้ทำการศึกษาตัวแปรคุณภาพการให้บริการ จากผลการวิจัยพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , **แคทริยา มณีรัตน์ (2552)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาตัวแปรการมองโลกในแง่ดี และได้ทำการศึกษาตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากผลการวิจัยพบว่า

การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **นาริรัตน์ นิลประดับ** (2547) ศึกษาบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ทำการศึกษาดัชนีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และได้ทำการศึกษาดัชนีพฤติกรรมการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกด้านยกเว้นด้านการมองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการมองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและพฤติกรรมการทำงานทุกด้าน ยกเว้นด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , **ณัฐิกา บุรณกุล** (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ทำการศึกษาดัชนีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และได้ทำการศึกษาดัชนีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญ($p < .01$) และ **จิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ** (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด ได้ทำการศึกษาดัชนีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และได้ทำการศึกษาดัชนีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดพอที่จะแสดงให้เห็นได้ว่าจิตลักษณะบางประการที่มีความใกล้เคียงกับด้านการมีภูมิคุ้มกันตนได้มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ดีบางประการ แต่ก็ยังไม่สามารถสรุปถึงปฏิสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจนมากนัก

นอกจากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความใกล้เคียงมากขึ้นอีกได้แก่ **จิตติพร ไวโรจน์วิทยาการ** (2551) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมหลักเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จากผลการวิจัยพบว่า จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์รวม 13 ตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรมสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มรวม ทำนายได้ 33.3% และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มนักเรียนที่มีบิดามีการศึกษามากโดยทำนายได้ 48.5% โดยมีตัวแปรทำนายที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ (1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) การเห็นแบบอย่างการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงจากบิดามารดา (4) การนับถือ

ศาสนา (5) การมีสติสัมปชัญญะ ซึ่งมีค่าเบต้าตามลำดับคือ .22, .21, .20, .17, -.13 , **มาร์ณชศิริ ลิมาภรณ์วนิชย์** (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาดัชนีเชาวน์อารมณ์ และได้ทำการศึกษาดัชนีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , **อำภรณ์ ขมเขียวชาญ** (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาดัชนีความฉลาดทางอารมณ์ และได้ทำการศึกษาดัชนีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 , **อัญชลี สุภวิทยานันท์** (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ ความสุข และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ได้ทำการศึกษาดัชนีเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ และได้ทำการศึกษาดัชนีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า เชาวน์ด้านจิตวิญญาณโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 , **นันทฎา คำวินิจ** (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และกลยุทธ์การจัดการความเครียด กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาดัชนีกลยุทธ์การจัดการความเครียด และได้ทำการศึกษาดัชนีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการหลีกเลี่ยงจากปัญหามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($r = -.14$) กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแก้ไขปัญหาและการปรับวิธีคิด และกลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแสวงหาการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($r = .47, .24$ ตามลำดับ) และ **ทัศนา เจนวนิชสถาพร** (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาดัชนีการมองโลกในแง่ดี และได้ทำการศึกษาดัชนีการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยทั้งหกเรื่องได้อธิบายถึงตัวแปรเกี่ยวกับ สติสัมปชัญญะ การจัดการกับอารมณ์ การจัดการกับ

ความเครียด และการมองโลกในแง่ดี ทั้งหมดนี้เป็นองค์ประกอบรายด้าน ของการมีภูมิคุ้มกันตน ที่มีปฏิสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมที่ดี และจากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปได้ว่าการมีภูมิคุ้มกันตนมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวก ผู้วิจัยจึงนำปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้มากำหนดเป็นสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการรับรู้คุณค่าความดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ ดังนี้ **อัญชลี รัชมณี (2550)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางจริยธรรม กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ทำการศึกษาตัวแปรความฉลาดทางจริยธรรม และได้ทำการศึกษาตัวแปรความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในห้องผ่าตัด จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **ปริญญญา อุษฐ์อรุณ (2548)** ศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของวัยรุ่นตอนปลายที่มีพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น ได้ทำการศึกษาตัวแปรลักษณะทางจริยธรรม และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น และ พฤติกรรมไม่อาสาช่วยเหลือผู้อื่น จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางจริยธรรมที่มีศักยภาพในการพยากรณ์แนวโน้มหรือโอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่นหรือไม่เกิดพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการเสียสละ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่นได้ร้อยละ 15.9 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์โอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น และไม่เกิดพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่นได้ร้อยละ 68.7 และ **ประพิมพ์า จรัสรัตนกุล (2550)** ศึกษาการทำงานพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน จากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ และสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน ได้ทำการศึกษาตัวแปรบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ได้ทำการศึกษาตัวแปรสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหลงตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร และระหว่างความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน กับพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ และพบว่าลักษณะนิสัยด้านความโกรธเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองไปยังพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยทั้งสามเรื่องดังกล่าวมา แสดงให้เห็นได้ในระดับหนึ่งของตัวแปรที่มีความใกล้เคียงกับองค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าความดี ที่มีปฏิสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่ดี และพฤติกรรมในลักษณะตรงกันข้ามกับพฤติกรรมที่ดี

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ของการรับรู้คุณค่ากับความดีกับพฤติกรรมที่ดี อีกมี **วิชัยญา วัฒน** (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความกตัญญูต่อเวทีเป็นตัวแปรกำกับ ได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ได้ทำการศึกษาตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย (1) การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (2) ความสำนึกในหน้าที่ และได้ทำการศึกษาตัวแปรกำกับคือ ความกตัญญูต่อเวที โดยแบ่งพนักงานเป็น 2 กลุ่มคือ (1) กลุ่มที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับสูง (2) กลุ่มที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับต่ำ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับสูงมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำนึกในหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง ในทางบวก ในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับต่ำ ($p < .01$ ทั้ง 2 กรณี) จากงานวิจัยแสดงให้เห็นได้ว่าความกตัญญูต่อเวทีเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงพอจะสรุปได้ว่าการรับรู้คุณค่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวก แม้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าไม่มากนัก แต่ก็พอสรุปถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ได้ ผู้วิจัยจึงนำปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้มากำหนดเป็นสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในด้านความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ ดังนี้ **พรพรหม รุจิไพโรจน์** (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกทางจิตวิญญาณ การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความรุนแรงของการเจ็บป่วย กับพฤติกรรมการดูแลตนเองด้านสุขภาพจิต ในผู้ป่วยมะเร็งเต้านม ได้ทำการศึกษาคำแปรความผาสุกทางจิตวิญญาณ และได้ทำการศึกษาคำแปรพฤติกรรมการดูแลตนเองด้านสุขภาพจิต จากผลการวิจัยพบว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลตนเองด้านสุขภาพจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .612, p < .05$) , **ชนิษฐา ไชยฤกษ์** (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสุข และคุณภาพการให้บริการของพนักงานให้บริการลูกค้าในฝ่ายขาย กรณีศึกษาสายการบินแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาคำแปรความสุข และได้ทำการศึกษาคำแปรคุณภาพการให้บริการ จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , **วิไลพร อาลัยสุข** (2549) ศึกษาความเครียดและความวิตกกังวล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักโปรแกรม ได้ทำการศึกษาคำแปรความเครียด ได้ทำการศึกษาคำแปรความวิตกกังวล และได้ทำการศึกษาคำแปรประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ถ้านัก

โปรแกรมมีความเครียดและความวิตกกังวลมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง และหากนักโปรแกรมมีความเครียดและความวิตกกังวลลดลง จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น , **ผลามาต จันตะ** (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ ได้ทำการศึกษาตัวแปรความเครียดในการทำงาน และได้ทำการศึกษาตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออก จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **สุริพร วิเศษศักดิ์** (2549) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 ได้ทำการศึกษาตัวแปรความเครียด และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ **อังคณา ชาวคำ** (2549) ศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ของความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะคิด และความเครียด ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานช่างบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคบริการภูมิภาคที่ 3 ได้ทำการศึกษาตัวแปรความเครียด และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยทั้งหกเรื่องที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ความสุข หรือความเครียดได้มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านต่างๆ ที่เปรียบเทียบได้กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในลักษณะที่มีความหมายใกล้เคียง หรือด้านตรงกันข้ามกัน

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่มีความใกล้เคียงกับตัวแปรที่ศึกษาอีกได้แก่ **กัญญ์ชลา แสงด้วง** (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้ทำการศึกษาตัวแปรความเครียดในงาน และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **อารีรัตน์ วิจิตรพัชรผล** (2549) ศึกษาความสุขสมบูรณ์ ความผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้ทำการศึกษาตัวแปรความสุขสมบูรณ์ และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขสมบูรณ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 , อัญชลี ศุภวิทยานันท์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ ความสุข และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดนครปฐม ได้ทำการศึกษาดัชนีความสุข และได้ทำการศึกษาดัชนีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ พรวิภา มานะต่อ (2551) ศึกษาภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาดัชนีภาวะความสุข และได้ทำการศึกษาดัชนีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขโดยรวมกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานเป็นทางบวกด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ภาวะความสุขโดยรวมของพนักงานสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 24 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จากงานวิจัยทั้งสี่เรื่องที่กล่าวมาแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ความสุขมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวก ผู้วิจัยจึงนำปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้มา กำหนดเป็นสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 มิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ ดังนี้ ชูชีพ วิเศษศักดิ์ (2549) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียด และพฤติกรรมทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 ได้ทำการศึกษาดัชนีการสนับสนุนทางสังคม และได้ทำการศึกษาดัชนีพฤติกรรมการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ธยาน์ อมรสิงห์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคมและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ทำการศึกษาดัชนีการสนับสนุนทางสังคม และได้ทำการศึกษาดัชนี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยทั้งสองเรื่องได้กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์กับ พฤติกรรมที่ดี การสนับสนุนทางสังคมนี้เป็นมิติที่ใหญ่กว่าการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งพอที่จะเชื่อมโยงได้ถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ แต่ก็ยังไม่ชัดเจนมากนัก

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านภายในองค์กรกับพฤติกรรมที่ดีอีก ได้แก่ **ตุลยา เจริญทอง (2550)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , **มาธัชศวีร์ ลิมาภรณ์วนิชย์ (2551)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , **พณีย์ ไหลพนิชถาวร (2550)** ศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเชื่ออำนาจการควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 , **โชคชัย ปั่นเทศ (2550)** ศึกษาเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในการพยากรณ์พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด ได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .53$) และ **ทิพนภา ชื่นสกุล (2550)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดของโควิ กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทธุรกิจโฆษณา ได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยทั้งห้าเรื่องได้กล่าวถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ดี การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนี้ เป็นตัวแปรที่มีความหมาย และองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกับการสนับสนุนจากองค์กร

นอกจากนี้ มีงานวิจัยที่ได้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ไว้ค่อนข้างชัดเจนอีก ได้แก่ **วิษณุ วัลโย (2546)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความกตัญญูต่อเวทีเป็นตัวแปรกำกับ ได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ได้ทำการศึกษาตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (2) ความสำนึกในหน้าที่ และได้ทำการศึกษาตัวแปรกำกับคือ ความกตัญญูต่อเวที โดยแบ่งพนักงานเป็น 2 กลุ่มคือ (1) กลุ่มที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับสูง (2) กลุ่มที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับต่ำ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับสูงมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำนึกในหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองในทางบวก ในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความกตัญญูต่อเวทีระดับต่ำ ($p < .01$ ทั้ง 2 กรณี) , **รชฏ ชยสดมภ์ (2550)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .251, p < .01$) , **จิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ (2551)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, **ยุวดี ศิริทรัพย์ (2553)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ **ทัศนา เจนวนิชสถาพร (2553)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาหน่วยงานใน

กำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และได้ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากงานวิจัยทั้งห้าเรื่องแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ค่อนข้างใกล้เคียงกับงานวิจัยนี้ และจากที่กล่าวมาทั้งหมด จึงสรุปได้ว่าด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวก ผู้วิจัยจึงนำปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้มากำหนดเป็นสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย

และในด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ ดังนี้ กานดา เตชะจันทร์หมอก (2552) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครัวเรือนศึกษากรณีจังหวัดลพบุรี ได้ทำการศึกษาตัวแปรการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ (1) แหล่งที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) การรับข้อมูล/ข่าวสารด้านเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) การเข้ารับการฝึกอบรม/การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , เยาวนาถ อินทร์สำเนา (2552) ศึกษาผลของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเด็กปฐมวัย โรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ได้ทำการศึกษาตัวแปรการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเด็กปฐมวัย จากผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีพฤติกรรมการอนุรักษ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมการอนุรักษ์รายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มากไปหาน้อย (1) ด้านการรู้จักถนอมใช้อย่างประหยัด (2) ด้านการรู้จักดูแลรักษา (3) ด้านการรู้จักประโยชน์ของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม , สาริโรจน์ พานิชานนท์ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาจิตสำนึกและพฤติกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ อันเกิดจากการมีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษาชาวไทย

ภูเขา เผ่ากะเหรี่ยง หมู่บ้านปาละฮู ในโครงการหมู่บ้านสหกรณ์ห้วยสัตว์ใหญ่อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้ทำการศึกษาตัวแปรการมีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ได้ทำการศึกษาตัวแปรจิตสำนึกอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ระดับดี และดีมาก มีจิตสำนึกอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ระดับดีมาก ดี ปานกลาง และไม่ดี ต่างมีพฤติกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำในระดับสูง และกลุ่มตัวอย่างที่มีจิตสำนึกอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ ระดับปานกลาง และสูง มีพฤติกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำในระดับสูง , จิตติพร ไวโรจน์วิทยาการ (2551) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมหลักเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จากผลการวิจัยพบว่า ประการแรก นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความชอบเสียน้อยกว่า มีพฤติกรรมการออมเงินมากกว่า และมีพฤติกรรมสนับสนุนให้ผู้อื่นทำตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่า นักเรียนในโรงเรียนที่ไม่ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลเช่นนี้ปรากฏในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยบางกลุ่ม และผลการวิจัยประการที่สอง นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการรับรู้คุณความดีของบุคคลมาก และมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก เป็นผู้ที่มีความคิดที่ดีต่อพฤติกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่า มีความชอบเสียน้อยกว่า มีพฤติกรรมการออมเงินมากกว่า และมีพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมมากกว่า นักเรียนในโรงเรียนที่ไม่ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการรับรู้คุณความดีของบุคคลน้อย และมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มย่อยบางกลุ่ม และ รัตนภรณ์ อ่อนแก้ว (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียงกับพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ ได้ทำการศึกษาตัวแปรการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียง และได้ทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากงานวิจัยทั้งห้าเรื่องที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่ว่าจะเป็น การเรียนรู้ การดำเนินชีวิต หรือการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ดีในทางบวก ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวก ผู้วิจัยจึงนำปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้มากำหนดเป็นสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.12 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านความมีเหตุมีผล ที่ประกอบด้วย ความหมาย และองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและตัวชี้วัดของความมีเหตุมีผล ตามที่นักวิชาการด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ได้พัฒนาไว้แล้วโดย โกศล มีคุณ (2551) มาปรับเป็นกรอบคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญคือ

2.12.1 องค์ประกอบของความมีเหตุมีผล

- 1) การคิดแบบสาเหตุ-ผล
- 2) การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์

2.12.2 ตัวชี้วัดความมีเหตุมีผล

- 1) การคิดแบบสาเหตุ-ผล
 - (1) การคิดโดยใช้กฎการเปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน
 - (2) การคิดโดยใช้กฎการเกิดก่อน
 - (3) การคิดโดยใช้กฎความเที่ยงตรงภายใน
(โกศล มีคุณ, 2551: 22)
- 2) การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์
 - (1) หลักการควบคุมตน
 - (2) หลักการให้นิยามปฏิบัติการ
 - (3) หลักการวัดหรือการศึกษาจากคนจำนวนมาก
(โกศล มีคุณ, 2551: 22)

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ที่ประกอบด้วย ความหมาย และองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและตัวชี้วัดของการมีภูมิคุ้มกันตน ตามที่นักวิชาการด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ได้พัฒนาไว้แล้วโดย ดุจเดือน พันธุนาวิน และงามตา วณิชานนท์ (2551) มาปรับเป็นกรอบคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญคือ

2.12.3 องค์ประกอบของการมีภูมิคุ้มกันตน

- 1) สติ-สัมปชัญญะ
- 2) ความชอบเล็กน้อย
- 3) การจัดการกับความเครียด
- 4) การมองโลกในแง่ดี

2.12.4 ตัวชี้วัดการมีภูมิคุ้มกันตน

- 1) สติ-สัมปชัญญะ

- (1) สติ-สัมปชัญญะทั่วไป
 - (2) ความไม่หลงคิดผิดจากความเป็นจริง
 - (3) การรู้และเข้าใจเหตุการณ์ ตรงตามความเป็นจริง
 - (4) การรู้อย่างมีเหตุมีผล
- (คุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551: 38)

- 2) ความชอบเล็กน้อย

- (1) เห็นว่าจะเกิดผลดีกับตนในอนาคต แต่ความจริงไม่เป็นเช่นนั้น
 - (2) ตระหนักว่าพฤติกรรมนั้นจะเป็นอันตรายแก่ตนได้ตามความเป็นจริง แต่ต้องการความตื่นเต้น ทำท่าย สนุก หรือพฤติกรรมนั้นอาจบรรลุเป้าหมายได้ยากถ้าไม่คิดเสี่ยง
 - (3) มีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น เนื่องจากหวังในรางวัล หรือการยอมรับจากผู้อื่น หรือเคยทำพฤติกรรมเหล่านั้นสำเร็จ หรือเคยเห็นผู้อื่นทำสำเร็จมาแล้วในอดีต
- (คุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551: 37)

- 3) การจัดการกับความเครียด

- (1) ความสามารถด้านการจัดการกับความเครียดของตนเอง
 - (2) ความสามารถด้านการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล
 - (3) ความสามารถด้านการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง
- (คุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551: 38-39)

- 4) การมองโลกในแง่ดี

- (1) ใครคือผู้ที่ควรจะได้รับผิดชอบ คาดว่าตนจะถูกตำหนิเป็นส่วนใหญ่ หรือเป็นส่วนน้อย

(2) ปัญหานั้นส่งผลกระทบในวงจำกัดหรือแผ่ขยายผล ไปในหลายสถานการณ์ในชีวิต

(3) ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องชั่วคราวหรือถาวร

(ดูเจตนา พ้นธุมนาวิน, และงามตา วนันทานนท์, 2551: 36-37)

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการรับรู้คุณค่าที่ดี ที่ประกอบด้วย ความหมาย และองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและตัวชี้วัดของการรับรู้คุณค่าที่ดี ตามที่นักวิชาการด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ได้พัฒนาไว้แล้วโดย อุบล เลี้ยววาริณ (2551) มาปรับเป็นกรอบคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญคือ

2.12.5 องค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าที่ดี

- 1) การรับรู้คุณค่าที่ดีของบุคคล
- 2) การรับรู้คุณค่าที่ดีของแผ่นดิน
- 3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

2.12.6 ตัวชี้วัดการรับรู้คุณค่าที่ดี

- 1) การรับรู้คุณค่าที่ดีของบุคคล

- (1) การระลึกถึงคุณค่าดีของผู้คนที่สร้างคุณประโยชน์แก่เรา
- (2) ความถี่ของการระลึกถึงคุณค่าดีของผู้คนที่สร้างคุณประโยชน์แก่เรา
- (3) การระลึกว่ามีบุคคลอื่นสร้างคุณประโยชน์หลายด้านให้แก่ชีวิตเรา
- (4) การระลึกว่ามีบุคคลหรือกลุ่มคนหลายภาคส่วนสร้างคุณประโยชน์

แก่ชีวิตเราในแต่ละด้าน

(อุบล เลี้ยววาริณ, 2551: 36)

2. การรับรู้คุณค่าที่ดีของแผ่นดิน

- (1) การระลึกถึงบุญคุณของสังคม ประเทศ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (2) ความถี่ของการระลึกถึงบุญคุณของสิ่งที่สร้างคุณประโยชน์แก่เรา
- (3) การระลึกว่าสังคม ประเทศ ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สร้างคุณประโยชน์

หลายด้านให้แก่ชีวิตเรา

- (4) การระลึกว่ามีหลายภาคส่วนของสังคม ประเทศ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สร้างคุณประโยชน์แก่ชีวิตเราในแต่ละด้าน

(อุบล เลี้ยววาริณ, 2551: 36-37)

3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

- (1) การยอมรับข้อจำกัดของตน และ ยินยอมให้บุคคลอื่น หรือสิ่งอื่นมาช่วยให้ ชีวิตของตนประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ
 - (2) ความรู้สึกยกย่องบุคคลที่เท่าเทียมตนในคุณความดี หรือความเก่งของเขา
 - (3) ความรู้สึกให้เกียรติบุคคลที่มีสถานภาพต่ำกว่าตน ไม่ดูหมิ่น ดูแคลนผู้อื่น
 - (4) ความรู้สึกยอมรับการกระทำของคนแปลกหน้าที่เขาปฏิบัติไม่ตรงกับสถานภาพของเรา
- (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551: 37)

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องความสุขในการทำงานที่ประกอบด้วย ความหมาย และองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและตัวชี้วัดของความสุขในการทำงานภายใต้พื้นฐานแนวคิดของ **Manion** (2003) มาปรับเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญคือ

2.12.7 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

- 1) การติดต่อสัมพันธ์
- 2) ความรักในงาน
- 3) ความสำเร็จในงาน
- 4) การเป็นที่ยอมรับ

2.12.8 ตัวชี้วัดความสุขในการทำงาน

- 1) การติดต่อสัมพันธ์
 - (1) มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน
 - (2) ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - (3) การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร
- 2) ความรักในงาน
 - (1) ผูกพันกับงาน
 - (2) รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

- (3) กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- (4) มีความพึงพอใจ สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน
- (5) ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน

- (1) ได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- (2) ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ
- (3) ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต
- (4) มีความก้าวหน้าในการทำงาน

4) การเป็นที่ยอมรับ

- (1) ได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน
- (2) ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน
- (3) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
- (4) ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจาก

ผู้ร่วมงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องการสนับสนุนจากองค์การที่ประกอบด้วย ความหมาย และองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและตัวชี้วัดของการสนับสนุนจากองค์การภายใต้พื้นฐานแนวคิดของ **Eisenberger et al. (1986; 1990)** มาปรับเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญคือ

2.12.9 องค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์การ

- 1) ด้านการเห็นคุณค่า
- 2) ด้านการดูแลเอาใจใส่
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.12.10 ตัวชี้วัดการสนับสนุนจากองค์การ

- 1) ด้านการเห็นคุณค่า
 - (1) การเห็นคุณค่าในด้านการทำงานของบุคลากร
 - (2) การให้ความสำคัญในด้านการทำงานของบุคลากร

- (3) การส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานของบุคลากร
- (4) การให้รางวัลในการทำงานของบุคลากร

2) ด้านการดูแลเอาใจใส่

- (1) การเอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร
- (2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
- (3) การดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของบุคลากร

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- (1) การมีกฎระเบียบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร
- (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ประกอบด้วย ความหมาย และองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและตัวชี้วัดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้พื้นฐานแนวคิดของ **Organ** (1988) มาปรับเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญคือ

2.12.11 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

- 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
- 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
- 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
- 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
- 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

2.12.12 ตัวชี้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

- 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
 - (1) การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน
 - (2) การให้ความช่วยเหลือบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน

2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

- (1) การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา
- (2) การเคารพสิทธิของบุคคลอื่น

3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

- (1) ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆ
- (2) อดทนด้วยความเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม

4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

- (1) การมีความรับผิดชอบ
- (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร

5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

- (1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร
- (2) การตรงต่อเวลา
- (3) การดูแลรักษาทรัพย์สินเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร
- (4) ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว

องค์ความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสำคัญต่อ องค์กรคือ เป็นจิตลักษณะที่นำไปสู่พฤติกรรมพอเพียง พอประมาณ นำไปสู่พฤติกรรมที่ดีของ บุคลากรในองค์กร จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้มี 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1. ความมีเหตุมีผล 2. การมีภูมิคุ้มกันตน 3. การรับรู้คุณความดี, ความสุขในการทำงานมีความสำคัญ ต่อองค์กรคือ ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความรู้สึกในทางบวก เกิด ความรักในงาน มีความยึดมั่นในองค์กรสูงนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ, การสนับสนุน จากองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรคือ เป็นความผูกพันที่องค์กรมีต่อบุคลากร การที่บุคลากร ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการงาน ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมีความ ทุ่มเทในการทำงาน และเป็นการดูแลจากองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น, องค์กรแห่ง

ความพอเพียงมีความสำคัญต่อองค์กรคือ เป็นสถานการณ์ในการทำงานที่เกิดขึ้นในองค์กรแล้ว ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีของบุคลากร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรคือ เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ให้ปฏิบัติ แต่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และผลสำเร็จขององค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นต้น และสามารถสรุปสาระสำคัญของ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ดังนี้

ความมีเหตุมีผลมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ **ถาวร รอดเทศ (2523)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์กับความซื่อสัตย์ของเด็กไทย พบผลการวิจัยว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์กับความซื่อสัตย์ของเด็กไทยเป็นบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **เสวก สุระประเสริฐ (2529)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดทางจริยธรรม กับพฤติกรรมทางจริยธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตจังหวัดชลบุรี พบผลการวิจัยว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดทางจริยธรรมกับพฤติกรรมทางจริยธรรมมีสหสัมพันธ์กันในทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ **ไชยพัฒน์ กลั่นสุภา (2551)** ศึกษา ลักษณะทางบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) พบผลการวิจัยว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญามีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับความสามารถทางสติปัญญาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การมีภูมิคุ้มกันตนเองมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ **มาธัชชวีร์ ลิมาภรณ์วนิชย์ (2551)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง พบผลการวิจัยว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, **อำภรณ์ ชมเขียวชาญ (2552)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบผลการวิจัยว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **อัญชลี สุภวิทยานันท์ (2552)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ ความสุข และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม พบผลการวิจัยว่า เชาวน์ด้านจิตวิญญาณโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01, **ณัฐภา คำวินิจ (2551)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และกลยุทธ์การจัดการความเครียด กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย พบผลการวิจัยว่า กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการหลีกเลี่ยงจากปัญหา มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($r = -.14$) กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแก้ไขปัญหาและการปรับวิธีคิด และกลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแสวงหาการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($r = .47, .24$ ตามลำดับ) และ **ทัศนา เชนวนิชสถาพร (2553)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบผลการวิจัยว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรับรู้คุณค่าความดีมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ **วิรัชญา วัฒน (2546)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความกตัญญูกตเวทิตะเป็นตัวแปรกำกับ พบผลการวิจัยว่า พนักงานที่มีความกตัญญูกตเวทิตะระดับสูง มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำนึกในหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง ในทางบวก ในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความกตัญญูกตเวทิตะระดับต่ำ ($p < .01$ ทั้ง 2 กรณี)

ความสุขในการทำงานมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ **อารีรัตน์ วิจิตรพัชรผล (2549)** ศึกษาความสุขสมบูรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบผลการวิจัยว่า ความสุขสมบูรณ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, **อัญชลี สุภวิทยานันท์ (2552)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ ความสุข และ

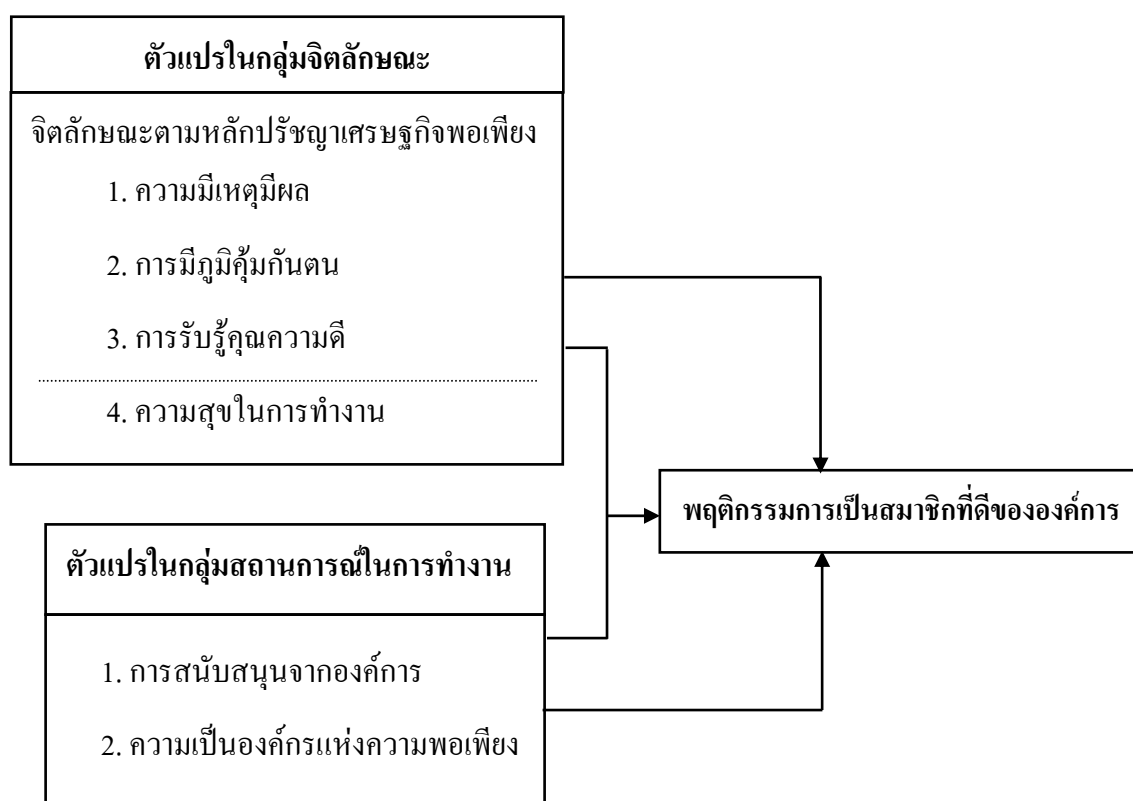
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม พบผลการวิจัยว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ **พรวิภา มานะต่อ** (2551) ศึกษาภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง พบผลการวิจัยว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุขโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานเป็นทางบวกด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะความสุขด้านความมีเมตตากรุณามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการสำนึกในหน้าที่มากที่สุดด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะความสุขด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นน้อยที่สุดด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะความสุขโดยรวมของพนักงานสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 24 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

การสนับสนุนจากองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ **รชฏ ขยสดมภ์** (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบผลการวิจัยว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .251, p < .01$) , **จิรนนท์ วงษ์ไพบูลย์** (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม พบผลการวิจัยว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, **ยุวดี ศิริทรัพย์** (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล พบผลการวิจัยว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ **ทัศนา เจนนิชสถาพร** (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบผลการวิจัยว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ รัตนภรณ์ อ่อนแก้ว (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียงกับพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ พบผลการวิจัยว่า การดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นสำหรับการศึกษาจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา ดังรูปภาพที่ 2-9

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา



รูปภาพที่ 2-9 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความมีเหตุมีผล ตัวแปรการมีภูมิคุ้มกันตน ตัวแปรการรับรู้คุณค่าความดี ตัวแปรความสุขในการทำงาน ตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง กับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการศึกษา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ร่วม และการทำนาย ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์จำนวน 4 แห่ง แบ่งเป็น เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียงจำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี และ เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ยังไม่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง จำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย (1) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (2) เรือนจำอำเภอธัญบุรี เรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่ผ่านการประเมินผลและที่ยังไม่ผ่านการประเมินผลเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง มีจำนวน ประชากรรวมกันทั้งหมด 431 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์จำนวน 4 แห่ง แบ่งเป็นเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียงจำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี และ เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ยังไม่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียงจำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย (1) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (2) เรือนจำอำเภอรัญบุรี มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมกันทั้งหมด 143 คน ได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นกำหนดโควตา (Stratified Quota Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

3.1.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถานที่เก็บข้อมูล โดยเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ที่มีประชากรมากกว่า 100 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะเป็น 25% ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเรือนจำ/ทัณฑสถานนั้น และ เรือนจำ/ทัณฑสถานที่มีประชากรต่ำกว่า 100 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะเป็น 50% ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเรือนจำ/ทัณฑสถานนั้น จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถานรวมกัน จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 143 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้ 431 คน

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยยึดถือเปอร์เซ็นต์ของประชากร มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 1) ถ้าขนาดของประชากรมีเป็นจำนวนหลักร้อย ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 25%
 - 2) ถ้าขนาดของประชากรมีเป็นจำนวนหลักพัน ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10%
 - 3) ถ้าขนาดของประชากรมีเป็นจำนวนหลักหมื่น ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5%
 - 4) ถ้าขนาดของประชากรมีเป็นจำนวนหลักแสน ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1%
- (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543: 130)

3.1.2 การหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน ใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 143 คน มีวิธีการคำนวณดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน =

$$\frac{\text{จำนวนเปอร์เซ็นต์} \times \text{จำนวนประชากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน}}{100}$$

ตัวอย่าง ทัณฑสถานหญิงธนบุรี มีจำนวนประชากรทั้งหมด 70 คน ซึ่งมีจำนวนประชากรต่ำกว่า 100 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็น 50% ของจำนวนประชากรทั้งหมดในทัณฑสถานหญิงธนบุรี มีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{50}{100} \times 70 = 35 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน แสดงดังในตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน

เรือนจำ/ทัณฑสถาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี	123	31
2. ทัณฑสถานหญิงธนบุรี	70	35
3. เรือนจำกลางสมุทรปราการ	168	42
4. เรือนจำอำเภอรัญบุรี	70	35
รวม	431	143

* ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี จำนวนประชากร ณ วันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2554

ทัณฑสถานหญิงธนบุรี จำนวนประชากร ณ วันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2554

เรือนจำกลางสมุทรปราการ จำนวนประชากร ณ วันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2554

เรือนจำอำเภอรัญบุรี จำนวนประชากร ณ วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2554

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และปรับจากแบบสอบถามในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามมีลักษณะแบบเติมคำและเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ระดับของข้าราชการ ส่วน/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยข้อคำถามด้าน ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าที่ดี ดังนี้

แบบสอบถามด้านความมีเหตุมีผล ส่วนนี้ประกอบด้วย ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผล และด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นแบบสอบถามของ โกศล มีคุณ (2551) มีจำนวนทั้งหมด 14 ข้อ มีข้อความทางบวก 2 ข้อ มีข้อความทางลบ 12 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ได้ 14 ข้อ มีข้อความทางบวก 2 ข้อ มีข้อความทางลบ 12 ข้อ โดยแต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนี้ขึ้นอยู่กับระหว่าง .21 ถึง .64 แบบสอบถามนี้มีพิสัยคะแนนระหว่าง 14-84 คะแนน โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .80

เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถาม ในแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 6 คะแนน โดยข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับคือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนในทิศทางกลับกัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้คะแนนมากในแบบสอบถามนี้ จะเป็นผู้ที่มีความมีเหตุมีผลมาก

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนด้านความมีเหตุมีผลออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และ ระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มในการพิจารณาดังนี้ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 131 คน พบว่า พิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 37 – 79 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.56 และคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 59.05 โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่มีความมีเหตุมีผลมาก และ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับ

คะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่มีความมึเหตุมีผลน้อย คะแนนเฉลี่ยโดยรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนมีการปัดเลขทศนิยม เนื่องจากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีเลขทศนิยม

ค่าคะแนนเฉลี่ย

การแปลผล

≥ 60

มีความมึเหตุมีผลมาก

≤ 59

มีความมึเหตุมีผลน้อย

ตัวอย่าง แบบสอบถามด้านความมึเหตุมีผล

โรงเรียนอนุบาลได้ใช้เวลาในช่วง 1 เทอมสอนแบบพิเศษให้นักเรียนเข้าใหม่เพื่อให้มีระเบียบวินัย หลังจากนั้นพบว่าเด็กมีระเบียบวินัยมากขึ้นกว่าตอนแรกเข้าเรียน ผู้สอนจึงสรุปว่า การสอนแบบพิเศษ เป็นสาเหตุทำให้นักเรียนมีระเบียบวินัย ท่านคิดว่าสาเหตุดังกล่าวเป็นความจริงมากน้อยเพียงใด

☐
☐
☐
☐
☐
☐

จริงที่สุด

จริง

ค่อนข้างจริง

ค่อนข้างไม่จริง

ไม่จริง

ไม่จริงเลย

แบบสอบถามด้านความมึเหตุมีผล ประกอบด้วย

(1) การคิดแบบสาเหตุ-ผล

9 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ -

ข้อลบข้อที่ 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70

(2) การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์

5 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ 74, 75

ข้อลบข้อที่ 71, 72, 73

แบบสอบถามด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ส่วนนี้ประกอบด้วย ด้านสติ-สัมปชัญญะ ด้านความชอบเสี่ยงน้อย ด้านการจัดการกับความเครียด และด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นแบบสอบถามของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และงามดา วนิทานนท์ (2551) มีจำนวนทั้งหมด 42 ข้อ มีข้อความทางบวก 24 ข้อ มีข้อความทางลบ 18 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ได้ 36 ข้อ มีข้อความทางบวก 22 ข้อ มีข้อความทางลบ 14 ข้อ โดยแต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับ

คะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนี้ขึ้นอยู่กับ .23 ถึง .66 แบบสอบถามนี้มีพิสัยคะแนนระหว่าง 36-216 คะแนน โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .88

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 6 คะแนน โดยข้อความทางบวก ให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับคือ จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนในทิศทางกลับกัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้คะแนนมากในแบบสอบถามนี้ จะเป็นผู้ที่มีภูมิคุ้มกันตนมาก

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนด้านการมีภูมิคุ้มกันตนออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และ ระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มในการพิจารณาดังนี้ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 131 คน พบว่า พิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 124 -215 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18.10 และคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 170.54 โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่มีภูมิคุ้มกันตนมาก และ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่มีภูมิคุ้มกันตนน้อย คะแนนเฉลี่ยโดยรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนมีการปัดเลขทศนิยม เนื่องจากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีเลขทศนิยม

ค่าคะแนนเฉลี่ย

การแปลผล

$$\geq 172$$

มีภูมิคุ้มกันตนมาก

$$\leq 171$$

มีภูมิคุ้มกันตนน้อย

ตัวอย่าง แบบสอบถามด้านการมีภูมิคุ้มกันตน

ฉันเชื่อว่า ความสุขเกิดจากการมีทรัพย์สิน เงินทองมากๆ

☐
☐
☐
☐
☐
☐

จริงที่สุด

จริง

ค่อนข้างจริง

ค่อนข้างไม่จริง

ไม่จริง

ไม่จริงเลย

แบบสอบถามด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ประกอบด้วย

(1) สติ-สัมปชัญญะ

11 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ 16, 17

ข้อลบข้อที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10

(2) ความชอบเล็กน้อย

6 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ 25, 26, 27

ข้อลบข้อที่ 4, 11, 12

(3) การจัดการกับความเครียด	9 ข้อ
ข้อบวข้อที่ 14, 15, 31, 32, 33, 34, 35, 36	ข้อลบข้อที่ 13
(4) การมองโลกในแง่ดี	10 ข้อ
ข้อบวข้อที่ 18, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 29, 30	ข้อลบข้อที่ 24

แบบสอบถามด้านการรับรู้คุณค่าชีวิต ส่วนนี้ประกอบด้วย ด้านการรับรู้คุณค่าชีวิตของบุคคล ด้านการรับรู้คุณค่าชีวิตของแผ่นดิน และด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นแบบสอบถามของอุบล เลี้ยววาริณ (2551) มีจำนวนทั้งหมด 28 ข้อ มีข้อความทางบวก 17 ข้อ มีข้อความทางลบ 11 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ได้ 25 ข้อ มีข้อความทางบวก 17 ข้อ มีข้อความทางลบ 8 ข้อ โดยแต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นอยู่ระหว่าง .23 ถึง .74 แบบสอบถามนี้มีพิสัยคะแนนระหว่าง 25-150 คะแนน โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .89

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 6 คะแนน โดยข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับคือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนในทิศทางกลับกัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้คะแนนมากในแบบสอบถามนี้ จะเป็นผู้ที่มีการรับรู้คุณค่าชีวิตมาก

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนด้านการรับรู้คุณค่าชีวิตออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และ ระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มในการพิจารณาดังนี้ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 131 คน พบว่า พิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 90 - 150 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 13.37 และคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 122.79 โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่มีการรับรู้คุณค่าชีวิตมาก และ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่มีการรับรู้คุณค่าชีวิตน้อย คะแนนเฉลี่ยโดยรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนมีการปิดเลขทศนิยม เนื่องจากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีเลขทศนิยม

ค่าคะแนนเฉลี่ย

การแปลผล

≥ 124

มีการรับรู้คุณความดีมาก

≤ 123

มีการรับรู้คุณความดีน้อย

ตัวอย่าง แบบสอบถามด้านการรับรู้คุณความดี

ฉันระลึกถึงว่าพ่อแม่คอยให้กำลังใจฉัน

☐☐☐☐☐☐

จริงที่สุด

จริง

ค่อนข้างจริง

ค่อนข้างไม่จริง

ไม่จริง

ไม่จริงเลย

แบบสอบถามด้านการรับรู้คุณความดี ประกอบด้วย

(1) การรับรู้คุณความดีของบุคคล

5 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ 37, 38, 39

ข้อลบข้อที่ 40, 41

(2) การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน

10 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48

ข้อลบข้อที่ 49, 50, 51

(3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

10 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ 52, 53, 54, 57, 58, 59, 60

ข้อลบข้อที่ 55, 56, 61

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานนี้ผู้วิจัยได้ปรับจากพื้นฐานแนวคิดของ Manion (2003) และปรับจากแบบสอบถามของ พรณิภา สืบสุข (2548); กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549); อัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551); พรทิพย์ พึ่งศักดิ์ (2552) ซึ่งแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานมีจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ มีข้อความทางบวก 10 ข้อ มีข้อความทางลบ 10 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ได้ 18 ข้อ มีข้อความทางบวก 10 ข้อ มีข้อความทางลบ 8 ข้อ โดยแต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนี้ขึ้นอยู่กับค่าระหว่าง .29 ถึง .60 แบบสอบถามนี้มีพิสัยคะแนนระหว่าง 18-108 คะแนน โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .82

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 6 คะแนน โดยข้อความทางบวก ให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับคือ จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนในทิศทางกลับกัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้คะแนนมากในแบบสอบถามนี้ จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานมาก

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนด้านความสุขในการทำงาน ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และ ระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มในการพิจารณาดังนี้ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 131 คน พบว่า พิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 60 - 106 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.36 และคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 81.29 โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่มีความสุขในการทำงานมาก และ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่มีความสุขในการทำงานน้อย คะแนนเฉลี่ยโดยรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนมีการปิดเลขทศนิยม เนื่องจากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีเลขทศนิยม

ค่าคะแนนเฉลี่ย

การแปลผล

$$\geq 82$$

มีความสุขในการทำงานมาก

$$\leq 81$$

มีความสุขในการทำงานน้อย

ตัวอย่าง แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

ฉันกับเพื่อนร่วมงานร่วมรับประทานอาหารกลางวันด้วยกันเป็นประจำ

☐
☐
☐
☐
☐
☐

จริงที่สุด

จริง

ค่อนข้างจริง

ค่อนข้างไม่จริง

ไม่จริง

ไม่จริงเลย

แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

(1) การติดต่อสัมพันธ์

4 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ 1, 2, 3

ข้อลบข้อที่ 4

(2) ความรักในงาน

5 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ 5, 6

ข้อลบข้อที่ 7, 8, 9

(3) ความสำเร็จในงาน	5 ข้อ
ข้อบวกข้อที่ 12, 13, 14	ข้อลบข้อที่ 10, 11
(4) การเป็นที่ยอมรับ	4 ข้อ
ข้อบวกข้อที่ 15, 16	ข้อลบข้อที่ 17, 18

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กร แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กรนี้ผู้วิจัยได้ปรับจากพื้นฐานแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986; 1990) และปรับจากแบบสอบถามของ จันทร์พา ทักภูธร (2543); เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548); รชฏ ชยสคมภ์ (2550) และส่วนใหญ่ได้ปรับจากแบบสอบถามของ คุณเดือน พันธุมนาวิน (2547) ซึ่งแบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ มีข้อความทางบวก 4 ข้อ มีข้อความทางลบ 11 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ได้ 13 ข้อ มีข้อความทางบวก 3 ข้อ มีข้อความทางลบ 10 ข้อ โดยแต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นอยู่ระหว่าง .42 ถึง .75 แบบสอบถามนี้มีพิสัยคะแนนระหว่าง 13-78 คะแนน โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .91

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 6 คะแนน โดยข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับคือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนในทิศทางกลับกัน จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้คะแนนมากในแบบสอบถามนี้จะเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนด้านการสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และ ระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มในการพิจารณาดังนี้ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 131 คน พบว่า พิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 20 - 75 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.60 และคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 48.31 โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก และ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย คะแนนเฉลี่ยโดยรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนมีการปิดเลขทศนิยม เนื่องจากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีเลขทศนิยม

ค่าคะแนนเฉลี่ย

การแปลผล

≥ 49

มีการสนับสนุนจากองค์การมาก

≤ 48

มีการสนับสนุนจากองค์การน้อย

ตัวอย่าง แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์การ

หน่วยงานมักให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของฉัน

☐
☐
☐
☐
☐
☐

จริงที่สุด

จริง

ค่อนข้างจริง

ค่อนข้างไม่จริง

ไม่จริง

ไม่จริงเลย

แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วย

(1) ด้านการเห็นคุณค่า

4 ข้อ

ข้อบวข้อที่ 1

ข้อลบข้อที่ 2, 3, 4

(2) ด้านการดูแลเอาใจใส่

5 ข้อ

ข้อบวข้อที่ 5, 6

ข้อลบข้อที่ 7, 8, 9

(3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4 ข้อ

ข้อบวข้อที่ -

ข้อลบข้อที่ 10, 11, 12, 13

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบบสอบถาม

ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนี้ผู้วิจัยได้ปรับจากพื้นฐานแนวคิดของ Organ (1988) และปรับจากแบบสอบถามของ ประไพพร สิงห์เดช (2539); เมธิ ศรีวิริยะเลิศกุล (2542); พิชญ์พรรณ พุทธิมา (2548); นิสรณ์ ชัยจิตมลากุล (2549) ซึ่งแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีจำนวนทั้งหมด 25 ข้อ มีข้อความทางบวก 13 ข้อ มีข้อความทางลบ 12 ข้อ เมื่อนำมาหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้วคัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ได้ 23 ข้อ มีข้อความทางบวก 13 ข้อ มีข้อความทางลบ 10 ข้อ โดยแต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นอยู่ระหว่าง .36 ถึง .76 แบบสอบถามนี้มีพิสัยคะแนนระหว่าง 23-138 คะแนน โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .92

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 6 คะแนน โดยข้อความทางบวก ให้คะแนนจาก 6, 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับคือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนในทิศทางกลับกัน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้คะแนนมากในแบบสอบถามนี้ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และ ระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มในการพิจารณาดังนี้ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 131 คน พบว่า พิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 76 - 138 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.96 และคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 109.68 โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก และ ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับคะแนนเฉลี่ยโดยรวม คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อย คะแนนเฉลี่ยโดยรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนมีการปิดเลขทศนิยม เนื่องจากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีเลขทศนิยม

ค่าคะแนนเฉลี่ย

การแปลผล

$$\geq 111$$

มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก

$$\leq 110$$

มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อย

ตัวอย่าง แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ฉันไม่ค่อยได้ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการทำงาน

☐
☐
☐
☐
☐
☐

จริงที่สุด

จริง

ค่อนข้างจริง

ค่อนข้างไม่จริง

ไม่จริง

ไม่จริงเลย

แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย

(1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

5 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ 2, 3, 4

ข้อลบข้อที่ 1, 5

(2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

5 ข้อ

ข้อบวกข้อที่ 6, 7

ข้อลบข้อที่ 8, 9, 10

(3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	5 ข้อ
ข้อบวข้อที่ 14, 15	ข้อลบข้อที่ 11, 12, 13
(4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4 ข้อ
ข้อบวข้อที่ 16, 18, 19	ข้อลบข้อที่ 17
(5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4 ข้อ
ข้อบวข้อที่ 20, 21, 23	ข้อลบข้อที่ 22

3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามที่มีมาตรฐานสูงจากงานวิจัยอื่นที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 แบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามด้านความมีเหตุมีผล แบบสอบถามด้านการมีภูมิคุ้มกันตน และแบบสอบถามด้านการรับรู้คุณความดี ในส่วนนี้ได้หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

และ 2) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับจากพื้นฐานแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 แบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในส่วนนี้ได้หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) รายละเอียดการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

3.3.1 หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับจากพื้นฐานแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบความถูกต้อง และหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุมตรงตามนิยามขององค์ประกอบตัวแปรที่ต้องการศึกษา และเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

และ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บได้จริงจำนวน 30 ชุด จากจำนวนทั้งหมด 131 ชุด มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ดังนี้

3.3.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item total Correlation) หรือ ค่า r เพื่อทดสอบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีทิศทางไปในทางเดียวกับข้อคำถามอื่นทั้งหมดในแบบสอบถามหรือไม่ โดยค่า r ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 ถึงจะผ่านเกณฑ์การคัดเลือก โดยแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่า r ดังนี้

- แบบสอบถามด้านความมีเหตุมีผลจำนวน 14 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .21 ถึง .64
- แบบสอบถามด้านการมีภูมิคุ้มกันตนจำนวน 36 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .23 ถึง .66
- แบบสอบถามด้านการรับรู้คุณค่าความดีจำนวน 25 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .23 ถึง .74
- แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานจำนวน 18 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .29 ถึง .60
- แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กรจำนวน 13 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .42 ถึง .75
- แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำนวน 23 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .36 ถึง .76

3.3.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาดังนี้

- แบบสอบถามด้านความมีเหตุมีผลจำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .80
- แบบสอบถามด้านการมีภูมิคุ้มกันตนจำนวน 36 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .88
- แบบสอบถามด้านการรับรู้คุณค่าความดีจำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .89
- แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานจำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .82
- แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กรจำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .91
- แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .92

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนเป็นลำดับขั้นดังนี้

3.4.1 ขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงอธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ทั้ง 4 แห่งดังนี้ (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี (3) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (4) เรือนจำอำเภอรัญบุรี

3.4.2 ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมทั้งโครงร่างและตัวอย่างแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ไปยังอธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ทั้ง 4 แห่ง

3.4.3 เมื่อได้รับการอนุญาตจากกรมราชทัณฑ์แล้ว ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลแบบสอบถามโดยการมอบแบบสอบถาม ผ่านฝ่ายบริหารของเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ทั้ง 4 แห่งด้วยตนเอง พร้อมทั้งแจ้งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ วิธีการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสม และวิธีการกรอกแบบสอบถามที่ถูกต้องแก่ตัวแทนจากฝ่ายบริหาร และขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ระบุไว้ และเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว แต่ละคนส่งแบบสอบถามคืนให้กับฝ่ายบริหารของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน หลังจากนั้นผู้วิจัยกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืนจากฝ่ายบริหารของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน

3.4.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2555 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 131 ชุด จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 143 ชุด

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 131 ชุด คิดเป็น 91.6% จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 143 คน

3.4.6 แบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 131 ชุด แยกเป็น ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี 30 ชุด ทัณฑสถานหญิงธนบุรี 33 ชุด เรือนจำกลางสมุทรปราการ 36 ชุด และเรือนจำอำเภอรัญบุรี 32 ชุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for WINDOWS โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลที่ได้รับ

3.5.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ ค่าระหว่าง 0.01-0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ, ค่าระหว่าง 0.21-0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ, ค่าระหว่าง 0.41-0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง, ค่าระหว่าง 0.61-0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง, ค่าระหว่าง 0.81-1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (ศิริรัตน์ ชุมพลคล้าย, ม.ป.ป.: 131) สถิติในข้อนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

3.5.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ถ้าพบผลที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' สถิติในข้อนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

3.5.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ถ้าพบผลที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' สถิติในข้อนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 และข้อที่ 4

3.5.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ใช้ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงานเป็นตัวทำนาย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (Enter Multiple Regression Analysis) และใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) สถิติในข้อนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษารมราชภัฏ” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วม และศึกษาการทำนาย ของตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะประกอบด้วย ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี และความสุขในการทำงาน ส่วนตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงานประกอบด้วย ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และการสนับสนุนจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัด ปทุมธานี ทัณฑสถานหญิงธนบุรี เรือนจำกลางสมุทรปราการ และเรือนจำอำเภอธัญบุรี ซึ่งเป็น เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ตั้งกักตมราชทัณฑ์ และจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาตอบ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 16 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุมีผล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกันตน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้คุณค่าความดี

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสนับสนุนจากองค์กร

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณความดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามประเภทขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 16 ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ทั้ง 4 แห่ง ประกอบด้วย ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี ทัณฑสถานหญิงธนบุรี เรือนจำกลางสมุทรปราการ และ เรือนจำอำเภอธัญบุรี มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 143 คน เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ 131 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.6 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 1) ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ปฏิบัติงาน 2) เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ปฏิบัติงาน 3) เพศ 4) อายุ 5) ประเภทบุคลากร 6) ระดับข้าราชการ 7) ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน 8) ระดับ

การศึกษา 9) อายุการทำงาน 10) สถานภาพสมรส และ 11) ระดับรายได้ต่อ 1 เดือน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาความถี่และค่าร้อยละดังนี้

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=131)	
	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ปฏิบัติงาน		
- เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง	63	48.1
- ไม่เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง	68	51.9
รวม	131	100
2. เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ปฏิบัติงาน		
- ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี	30	22.9
- ทัณฑสถานหญิงธนบุรี	33	25.2
- เรือนจำกลางสมุทรปราการ	36	27.5
- เรือนจำอำเภอธัญบุรี	32	24.4
รวม	131	100
3. เพศ		
- เพศชาย	80	61.1
- เพศหญิง	51	38.9
รวม	131	100

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=131)	
	จำนวน (n)	ร้อยละ
4. อายุ		
20-30 ปี	20	15.3
31-40 ปี	46	35.1
41-50 ปี	36	27.5
51-60 ปี	29	22.1
รวม	131	100
5. ประเภทบุคลากร		
- ข้าราชการ	104	79.4
- พนักงานราชการ	20	15.3
- ลูกจ้างประจำ	-	-
- ลูกจ้างชั่วคราว	7	5.3
รวม	131	100
6. ระดับของข้าราชการ		
- ทัวไป/ปฏิบัติงาน	12	9.2
- ทัวไป/ชำนาญงาน	42	32.1
- วิชาการ/ปฏิบัติการ	7	5.3
- ทัวไป/อาวุโส	1	.8
- วิชาการ/ชำนาญการ	41	31.3
- วิชาการ/ชำนาญการพิเศษ	1	.8
- ไม่ได้เป็นข้าราชการ	27	20.6
รวม	131	100

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=131)	
	จำนวน (n)	ร้อยละ
7. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน		
- ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์	35	26.7
ฝ่ายควบคุม ฝ่ายรักษาการณ์ ฝ่ายปกครอง		
สถานที่ควบคุมตัวเพื่อการตรวจพิสูจน์		
- ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ฝ่ายจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	19	14.5
- ฝ่ายบริหารทั่วไป	29	22.1
ฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และประชาสัมพันธ์		
- ฝ่ายฝึกอบรมวิชาชีพ	9	6.9
- ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง	23	17.6
ฝ่ายสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง		
- ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	8	6.1
- สถานพยาบาล	7	5.3
- ฝ่ายชุมชนบำบัด	1	.8
รวม	131	100
8. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	17	13.0
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	95	72.5
- สูงกว่าระดับปริญญาตรี	19	14.5
รวม	131	100

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=131)	
	จำนวน (n)	ร้อยละ
9. อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	33	25.2
6-10 ปี	39	29.8
11-15 ปี	27	20.6
16 ปีขึ้นไป	32	24.4
รวม	131	100
10. สถานภาพสมรส		
- โสด	42	32.1
- สมรส	86	65.6
- หม้าย/หย่าร้าง	3	2.3
รวม	131	100
11. ระดับรายได้ต่อ 1 เดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	7.6
10,001-15,000 บาท	39	29.8
15,001-20,000 บาท	25	19.1
20,001 บาทขึ้นไป	57	43.5
รวม	131	100

จากตารางที่ 4-1 จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายได้ดังนี้

ประเภทของเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ไม่เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ใน เรือนจำ/ทัณฑสถานที่เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ตามลำดับ

เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ใน เรือนจำกลางสมุทรปราการ มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาคือ ทัณฑสถานหญิงธนบุรี มี

จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 เรือนจำอำเภอธัญบุรี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และ
ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ตามลำดับ

เพศ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 และ
เพศหญิง มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ตามลำดับ

อายุ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ
35.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 อายุระหว่าง 51-60 ปี มี
จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และ อายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3
ตามลำดับ

ประเภทของบุคลากร ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการ มีจำนวน 104 คน
คิดเป็นร้อยละ 79.4 รองลงมาคือ พนักงานราชการ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และ ลูกจ้าง
ชั่วคราว มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

ระดับของข้าราชการ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับชำนาญงาน มีจำนวน 42
คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระดับ
ปฏิบัติงาน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3
และ ระดับอาวุโสและระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวนระดับละ 1 คน ทั้งสองระดับคิดเป็นร้อยละ .8
เท่ากัน ตามลำดับ

ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ใน ฝ่ายควบคุมและ
รักษาการณ์ ฝ่ายควบคุม ฝ่ายรักษาการณ์ ฝ่ายปกครอง และสถานที่ควบคุมตัวเพื่อการตรวจพิสูจน์ มี
จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และ
ประชาสัมพันธ์ มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ฝ่ายสวัสดิการและ
สงเคราะห์ผู้ต้องขัง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ฝ่ายจำแนกลักษณะ
ผู้ต้องขัง มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ฝ่ายฝึกอบรม มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ฝ่าย
การศึกษาและพัฒนาจิตใจ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 สถานพยาบาล มีจำนวน 7 คน คิดเป็น
ร้อยละ 5.3 และ ฝ่ายชุมชนบำบัด มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มี
จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 19 คน
คิดเป็นร้อยละ 14.5 และ ระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0
ตามลำดับ

อายุการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และ ระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สมรสแล้ว มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมาคือ โสด มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และ หม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ระดับรายได้ต่อ 1 เดือน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ระหว่าง 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุมีผล

ตารางที่ 4-2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความมีเหตุมีผล ในกลุ่มรวม (n = 131)

ความมีเหตุมีผล	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=131)	
	($\bar{x}$)	(S.D.)
การคิดแบบสาเหตุ-ผล	34.79	5.78
การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์	24.26	3.04
ด้านรวม	59.05	7.56

จากตารางที่ 4-2 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า คะแนนของบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านความมีเหตุมีผลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 59.05 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.79 รองลงมาคือ ด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.26

ตารางที่ 4-3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความมีเหตุมีผล ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน

ความมีเหตุมีผล	ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=63)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
การคิดแบบสาเหตุ-ผล	34.75	6.00	น้อย
การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์	24.63	3.34	มาก
ด้านรวม	59.38	8.37	น้อย
ความมีเหตุมีผล	ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=68)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
การคิดแบบสาเหตุ-ผล	34.82	5.61	น้อย
การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์	23.91	2.70	น้อย
ด้านรวม	58.74	6.77	น้อย

จากตารางที่ 4-3 ได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มรวมในการพิจารณา ทั้งด้านรวมและรายด้าน โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มย่อยที่นำมาแบ่งระดับจะใช้ค่าเฉลี่ยที่ปัดเลขทศนิยมแล้ว

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านความมีเหตุมีผลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 59.38 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.75 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.63 อยู่ในระดับมาก

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านความมีเหตุมีผลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.74 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.82 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.91 อยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านความมีเหตุมีผลโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความ

พอเพียง พบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย ความมีเหตุมีผลโดยรวม และรายด้าน ด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และพบว่า 2) บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย ความมีเหตุมีผลด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผล มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกันตน

ตารางที่ 4-4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ในกลุ่มรวม (n = 131)

การมีภูมิคุ้มกันตน	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=131)	
	($\bar{x}$)	(S.D.)
สติ-สัมปชัญญะ	48.47	7.47
ความชอบเสี่ยงน้อย	30.40	3.51
การจัดการกับความเครียด	42.08	5.44
การมองโลกในแง่ดี	49.59	5.35
ด้านรวม	170.54	18.10

จากตารางที่ 4-4 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า คะแนนของบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านการมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 170.54 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.59 รองลงมาคือ ด้านสติ-สัมปชัญญะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.47 ด้านการจัดการกับความเครียดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.08 และด้านความชอบเสี่ยงน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน

การมีภูมิคุ้มกันตน	ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=63)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
สติ-สัมปชัญญะ	48.97	7.89	มาก
ความชอบเลียงน้อย	30.73	3.86	มาก
การจัดการกับความเครียด	43.13	5.43	มาก
การมองโลกในแง่ดี	50.22	5.23	น้อย
ด้านรวม	173.05	18.64	มาก
การมีภูมิคุ้มกันตน	ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=68)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
สติ-สัมปชัญญะ	48.01	7.08	น้อย
ความชอบเลียงน้อย	30.09	3.15	น้อย
การจัดการกับความเครียด	41.12	5.30	น้อย
การมองโลกในแง่ดี	49.00	5.43	น้อย
ด้านรวม	168.22	17.39	น้อย

จากตารางที่ 4-5 ได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มรวมในการพิจารณา ทั้งด้านรวมและรายด้าน โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มย่อยที่นำมาแบ่งระดับจะใช้ค่าเฉลี่ยที่ปัดเลขทศนิยมแล้ว

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 173.05 อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.22 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านสติ-สัมปชัญญะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.97 อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการกับความเครียดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.13 อยู่ในระดับมาก และด้านความชอบเลียงน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.73 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 168.22 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.00 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านสติ-สัมปชัญญะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.01 อยู่ในระดับน้อย ด้านการจัดการกับความเครียดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 41.12 อยู่ในระดับน้อย และด้านความชอบเสี่ยงน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.09 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านการมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย การมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวม และรายด้าน ด้านสติ-สัมปชัญญะ ด้านความชอบเสี่ยงน้อย ด้านการจัดการกับความเครียด และด้านการมองโลกในแง่ดี มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้คุณความดี

ตารางที่ 4-6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการรับรู้คุณความดี ในกลุ่มรวม (n = 131)

การรับรู้คุณความดี	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=131)	
	($\bar{x}$)	(S.D.)
การรับรู้คุณความดีของบุคคล	24.75	3.34
การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน	50.89	6.17
ความอ่อนน้อมถ่อมตน	47.16	5.79
ด้านรวม	122.79	13.37

จากตารางที่ 4-6 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า คะแนนของบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านการรับรู้คุณความดีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 122.79 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรับรู้คุณความดีของแผ่นดินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.89 รองลงมาคือ ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.16 และด้านการรับรู้คุณความดีของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการรับรู้คุณความดี ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน

การรับรู้คุณความดี	ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=63)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
การรับรู้คุณความดีของบุคคล	25.30	3.30	น้อย
การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน	51.59	6.68	มาก
ความอ่อนน้อมถ่อมตน	47.73	6.21	มาก
ด้านรวม	124.62	14.48	มาก
การรับรู้คุณความดี	ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=68)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
การรับรู้คุณความดีของบุคคล	24.24	3.32	น้อย
การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน	50.24	5.63	น้อย
ความอ่อนน้อมถ่อมตน	46.63	5.38	น้อย
ด้านรวม	121.10	12.11	น้อย

จากตารางที่ 4-7 ได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มรวมในการพิจารณา ทั้งด้านรวมและรายด้าน โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มย่อยที่นำมาแบ่งระดับจะใช้ค่าเฉลี่ยที่ปัดเลขทศนิยมแล้ว

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการรับรู้คุณความดีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 124.62 อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการรับรู้คุณความดีของแผ่นดินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.59 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.73 อยู่ในระดับมาก และด้านการรับรู้คุณความดีของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.30 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการรับรู้คุณความดีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 121.10 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการรับรู้คุณความดีของแผ่นดินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.24 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ

ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.63 อยู่ในระดับน้อย และด้านการรับรู้คุณความดีของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.24 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านการรับรู้คุณความดีโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย การรับรู้คุณความดีโดยรวม และรายด้าน ด้านการรับรู้คุณความดีของบุคคล ด้านการรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน และด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4-8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสุขในการทำงาน ในกลุ่มรวม (n = 131)

ความสุขในการทำงาน	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=131)	
	($\bar{x}$)	(S.D.)
การติดต่อสัมพันธ์	18.38	2.74
ความรักในงาน	21.65	3.71
ความสำเร็จในงาน	22.80	3.23
การเป็นที่ยอมรับ	18.46	2.62
ด้านรวม	81.29	9.36

จากตารางที่ 4-8 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า คะแนนของบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.29 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.80 รองลงมาคือ ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.65 ด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.46 และด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=63)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
การติดต่อสัมพันธ์	18.10	2.51	น้อย
ความรักในงาน	21.60	3.69	น้อย
ความสำเร็จในงาน	22.94	3.62	น้อย
การเป็นที่ยอมรับ	18.41	2.59	น้อย
ด้านรวม	81.05	9.42	น้อย
ความสุขในการทำงาน	ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=68)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
การติดต่อสัมพันธ์	18.65	2.92	มาก
ความรักในงาน	21.69	3.77	น้อย
ความสำเร็จในงาน	22.68	2.84	น้อย
การเป็นที่ยอมรับ	18.50	2.66	มาก
ด้านรวม	81.51	9.37	มาก

จากตารางที่ 4-9 ได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มรวมในการพิจารณา ทั้งด้านรวมและรายด้าน โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มย่อยที่นำมาแบ่งระดับจะใช้ค่าเฉลี่ยที่ปัดเลขทศนิยมแล้ว

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.05 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.94 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.60 อยู่ในระดับน้อย ด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.41 อยู่ในระดับน้อย และด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.10 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.51 อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.68 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.69 อยู่ในระดับน้อย ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.65 อยู่ในระดับมาก และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.50 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า 1) บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย ความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และพบว่า 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสนับสนุนจากองค์กร

ตารางที่ 4-10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)

การสนับสนุนจากองค์กร	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=131)	
	($\bar{x}$)	(S.D.)
ด้านการเห็นคุณค่า	16.70	3.99
ด้านการดูแลเอาใจใส่	18.78	4.79
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	12.82	4.27
ด้านรวม	48.31	11.60

จากตารางที่ 4-10 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า คะแนนของบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.31 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.78 รองลงมาคือ ด้านการเห็นคุณค่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.70 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนจากองค์กร ของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน

การสนับสนุนจากองค์กร	ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=63)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
ด้านการเห็นคุณค่า	17.19	3.69	น้อย
ด้านการดูแลเอาใจใส่	19.02	4.92	น้อย
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	12.76	4.13	น้อย
ด้านรวม	48.97	11.40	มาก
การสนับสนุนจากองค์กร	ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=68)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
ด้านการเห็นคุณค่า	16.25	4.22	น้อย
ด้านการดูแลเอาใจใส่	18.56	4.69	น้อย
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	12.88	4.42	น้อย
ด้านรวม	47.69	11.83	น้อย

จากตารางที่ 4-11 ได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และ ระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มรวมในการพิจารณา ทั้งด้านรวมและรายด้าน โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มย่อยที่นำมาแบ่งระดับจะใช้ค่าเฉลี่ยที่ปัดเลขทศนิยมแล้ว

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.97 อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.02 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านการเห็นคุณค่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.19 อยู่ในระดับน้อย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.76 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.69 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.56 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านการเห็นคุณค่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.25 อยู่ในระดับน้อย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.88 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม และรายด้าน ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และพบว่า 2) บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย การสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ผู้ตอบแบบสอบถาม (n=131)	
	($\bar{x}$)	(S.D.)
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	22.81	3.52
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	25.21	3.17
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	21.65	4.02
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	19.77	2.67
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	20.24	2.71
ด้านรวม	109.68	12.96

จากตารางที่ 4-12 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า คะแนนของบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 109.68 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.21 รองลงมาคือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.81 พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.65 พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.24 และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=63)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	22.98	3.36	น้อย
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	25.41	3.13	น้อย
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	22.10	4.27	น้อย
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	20.29	2.45	น้อย
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	20.70	2.82	มาก
ด้านรวม	111.48	13.58	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (n=68)		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	22.65	3.69	น้อย
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	25.03	3.23	น้อย
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	21.24	3.75	น้อย
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	19.29	2.80	น้อย
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	19.81	2.55	น้อย
ด้านรวม	108.01	12.23	น้อย

จากตารางที่ 4-13 ได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และ ระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์ของกลุ่มรวมในการพิจารณา ทั้งด้านรวมและรายด้าน โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยโดยรวม จะอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยของกลุ่มรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มย่อยที่นำมาแบ่งระดับจะใช้ค่าเฉลี่ยที่ปัดเลขทศนิยมแล้ว

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 111.48 อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.41 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.98 อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.10 อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมด้านความ

สำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.70 อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.29 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 108.01 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.03 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.65 อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.24 อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.81 อยู่ในระดับน้อย และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.29 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และรายด้าน พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)

ความมีเหตุมีผล	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	(r)	p-value	ระดับ
การคิดแบบสาเหตุ-ผล	.301**	.000	ค่อนข้างต่ำ
การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์	.496**	.000	ปานกลาง
โดยรวมทุกด้าน	.429**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-14 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความมีเหตุมีผลโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผลโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .429$) และจากความมีเหตุมีผลรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด คือ ด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .496$) และรองลงมาก็คือ ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .301$) ตามลำดับ การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม ($n = 131$)

การมีภูมิคุ้มกันตน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	(r)	p-value	ระดับ
สติ-สัมปชัญญะ	.578**	.000	ปานกลาง
ความชอบเสี่ยงน้อย	.495**	.000	ปานกลาง
การจัดการกับความเครียด	.715**	.000	ค่อนข้างสูง
การมองโลกในแง่ดี	.526**	.000	ปานกลาง
โดยรวมทุกด้าน	.705**	.000	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-15 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .705$) และจากการมีภูมิคุ้มกันตนรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด คือ ด้านการจัดการกับความเครียดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .715$) รองลงมาคือ ด้านสติ-สัมปชัญญะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .578$) ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .526$) และด้านความชอบเสี่ยงน้อยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .495$) ตามลำดับ การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การมีภูมิคุ้มกันตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณความดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณความดี กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม ($n = 131$)

การรับรู้คุณความดี	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	(r)	p-value	ระดับ
การรับรู้คุณความดีของบุคคล	.467**	.000	ปานกลาง
การรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน	.495**	.000	ปานกลาง
ความอ่อนน้อมถ่อมตน	.558**	.000	ปานกลาง
โดยรวมทุกด้าน	.587**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-16 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คน ที่ตอบแบบสอบถาม และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณความดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การรับรู้คุณความดีโดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณความดีโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .587$) และจากการรับรู้คุณความดีรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด คือ ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .558$) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้คุณความดีของแผ่นดินมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .495$) และด้านการรับรู้คุณความดีของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .467$) ตามลำดับ การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การรับรู้คุณความดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม ($n = 131$)

ความสุขในการทำงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	(r)	p-value	ระดับ
การติดต่อสัมพันธ์	.426**	.000	ปานกลาง
ความรักในงาน	.492**	.000	ปานกลาง
ความสำเร็จในงาน	.659**	.000	ค่อนข้างสูง
การเป็นที่ยอมรับ	.655**	.000	ค่อนข้างสูง
โดยรวมทุกด้าน	.730**	.000	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-17 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คน ที่ตอบแบบสอบถาม และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .730$) และจากความสุขในการทำงานรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .659$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .655$) ด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .492$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .426$) ตามลำดับ การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม ($n = 131$)

การสนับสนุนจากองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	(r)	p-value	ระดับ
ด้านการเห็นคุณค่า	.399**	.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการดูแลเอาใจใส่	.322**	.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.227**	.009	ค่อนข้างต่ำ
โดยรวมทุกด้าน	.354**	.000	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-18 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ โดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .354$) และจากการสนับสนุนจากองค์การรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด คือ ด้านการเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .399$) รองลงมาคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .322$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .227$) ตามลำดับ การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามประเภทขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ ที่แตกต่างกัน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในงานให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การกระทำด้วยความสมัครใจ และพฤติกรรมนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ มีพิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 76 – 138 คะแนน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 109.68 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.96) โดยบุคลากรที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามนี้มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก และบุคลากรที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามนี้น้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อย

ประเภทขององค์กร แบ่งเป็น เรือนจำ/ทัณฑสถานที่เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานที่เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และ เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ไม่เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ไม่เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความรู้สึกที่ดี เบิกบานใจ มีความสบายใจ รู้สึกสนุกกับงาน มีความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีพิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 60 – 106 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.36) โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่องค์กรมีต่อบุคลากร การที่องค์กรนั้นมองเห็นคุณค่าในผลงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นแล้วส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร พิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 20 - 75 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.60) โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

ตารางที่ 4-19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามประเภทขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม (n = 131)

แหล่งที่มา	SS	df	MS	F	p-value
Corrected Model	8423.051	7	1203.293	11.027	.000
Intercept	1103723.963	1	1103723.963	10114.981	.000
ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง	576.718	1	576.718	5.285	.023*
ความสุขในการทำงาน	5131.172	1	5131.172	47.024	.000**
การสนับสนุนจากองค์กร	32.442	1	32.442	.297	.587
ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง, ความสุขในการทำงาน	149.037	1	149.037	1.366	.245
ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง, การสนับสนุนจากองค์กร	7.600	1	7.600	.070	.792

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามประเภทขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม ($n = 131$) (ต่อ)

แหล่งที่มา	SS	df	MS	F	p-value
ความสุขในการทำงาน, การสนับสนุนจากองค์กร	419.688	1	419.688	3.846	.052
ความเป็นองค์กรแห่งความ พอเพียง, ความสุขในการทำงาน, การสนับสนุนจากองค์กร	52.490	1	52.490	.481	.489
ความคลาดเคลื่อน	13421.483	123	109.118		
รวม	1597718.000	131			
Corrected Total	21844.534	130			

จากตารางที่ 4-19 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม และจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรอิสระ 3 ตัวคือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ไม่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีค่า ($p\text{-value} = .489$) หรือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ในบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

และพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 มี 2 ตัวแปรคือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ค่า ($p\text{-value} = .023$) และ ความสุขในการทำงาน ค่า ($p\text{-value} = .000$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระนี้ (ตารางที่ 4-20) พบว่า

1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง เป็นผู้ที่มีการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แยกตามระดับของตัวแปรอิสระที่พบความแปรปรวนแบบทางเดียว

ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	
	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ความเป็นองค์กร แห่งความพอเพียง	ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่ง ความพอเพียง = 111.48	ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร แห่งความพอเพียง = 106.49
ความสุขในการทำงาน	มีความสุขในการทำงาน มาก = 116.42	มีความสุขในการทำงานน้อย = 101.55

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก มี 2 ประการคือ

- 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง
- 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก

ส่วนที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในงานให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรกระทำด้วยความสมัครใจ และพฤติกรรมนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีพิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 76 – 138 คะแนน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 109.68 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

12.96) โดยบุคลากรที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามนี้มาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก และบุคลากรที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามนี้น้อย เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อย

ความมีเหตุมีผล หมายถึง การคิด การใช้สติปัญญา การตัดสินใจ เกี่ยวกับประเด็นเรื่องราว หรือปัญหาต่างๆ การคำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ (โกศล มีคุณ, 2551) พิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 37 - 79 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 59.05 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.56) โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความรู้สึกที่ดี เบิกบานใจ มีความสบายใจ รู้สึกสนุกกับงาน มีความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีพิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 60 - 106 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.36) โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

ตารางที่ 4-21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกันในกลุ่มรวม (n = 131)

แหล่งที่มา	SS	df	MS	F	p-value
Corrected Model	8328.900	3	2776.300	26.088	.000
Intercept	1523532.188	1	1523532.188	14315.909	.000
ความมีเหตุมีผล	800.209	1	800.209	7.519	.007**
ความสุขในการทำงาน	6401.661	1	6401.661	60.153	.000**
ความมีเหตุมีผล , ความสุขในการทำงาน	493.322	1	493.322	4.636	.033*
ความคลาดเคลื่อน	13515.634	127	106.422		
รวม	1597718.000	131			
Corrected Total	21844.534	130			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-21 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม และจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวคือ ความมีเหตุมีผลและความสุขในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า (p-value = .033) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตารางที่ 4-22) พบว่า 1) ในหมู่บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก “บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย” 2) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะมีความมีเหตุมีผลมากหรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” 3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมากพร้อมกัน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อยพร้อมกัน และพบว่า 4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

ตารางที่ 4-22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พิจารณาจากความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน ด้วยวิธีการของ Scheffe'

ความมีเหตุมีผล	ความสุขในการทำงาน	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	2,2	1,2	2,1	1,1
มาก	มาก	34	2,2	121.38		8.98*	18.18*	19.26*
น้อย	มาก	30	1,2	112.40			9.20*	10.28*
มาก	น้อย	25	2,1	103.20				1.08
น้อย	น้อย	42	1,1	102.12				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ตัวแปรคือ ความมีเหตุมีผล ค่า (p-value = .007) และ ความสุขในการทำงาน ค่า (p-value = .000) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระนี้ (ตารางที่ 4-23) พบว่า 1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แยกตามระดับของตัวแปรอิสระที่ พบความแปรปรวนแบบทางเดียว

ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	
	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ความมีเหตุมีผล	มีความมีเหตุมีผลมาก = 112.29	มีความมีเหตุมีผลน้อย = 107.26
ความสุขในการทำงาน	มีความสุขในการทำงานมาก = 116.89	มีความสุขในการทำงานน้อย = 102.66

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก มี 4 ประการคือ

- 1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก
- 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรไม่ว่าจะมีความมีเหตุมีผลมากหรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม
- 3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมากพร้อมกัน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อยพร้อมกัน
- 4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด

ส่วนที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรที่แตกต่างกัน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในงานให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรกระทำด้วยความสมัครใจ และพฤติกรรมนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีพิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 76 – 138 คะแนน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 109.68 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.96) โดยบุคลากรที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามนี้มาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก และบุคลากรที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามนี้น้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อย

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความรู้สึกที่ดี เบิกบานใจ มีความสบายใจ รู้สึกสนุกกับงาน มีความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีพิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 60 – 106 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.36) โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่องค์กรมีต่อบุคลากร การที่องค์กรนั้นมองเห็นคุณค่าในผลงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นแล้วส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร พิสัยคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 20 – 75 คะแนน ซึ่งคะแนนถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.60) โดยบุคลากรที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก และ บุคลากรที่ได้คะแนนต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย คือ บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

ตารางที่ 4-24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม (n = 131)

แหล่งที่มา	SS	df	MS	F	p-value
Corrected Model	7597.447	3	2532.482	22.575	.000
Intercept	1111920.649	1	1111920.649	9911.775	.000
ความสุขในการทำงาน	4822.175	1	4822.175	42.985	.000**
การสนับสนุนจากองค์กร	55.324	1	55.324	.493	.484
ความสุขในการทำงาน , การสนับสนุนจากองค์กร	470.052	1	470.052	4.190	.043*
ความคลาดเคลื่อน	14247.088	127	112.182		
รวม	1597718.000	131			
Corrected Total	21844.534	130			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-24 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม และจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวคือ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า (p-value = .043) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' (ตารางที่ 4-25) พบว่า 1) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากพร้อมกัน เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยพร้อมกัน และการพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

ตารางที่ 4-25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พิจารณาจากความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ ด้วยวิธีการของ Scheffe'

ความสุข ในการทำงาน	การสนับสนุน จากองค์การ	จำนวนคน	รหัส	ค่าเฉลี่ย	2,2	2,1	1,1	1,2
มาก	มาก	45	2,2	118.96		6.01	15.87*	18.81*
มาก	น้อย	19	2,1	112.95			9.86*	12.80*
น้อย	น้อย	54	1,1	103.09				2.94
น้อย	มาก	13	1,2	100.15				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัวแปรคือ ความสุขในการทำงาน ค่า (p-value = .000) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระนี้ (ตารางที่ 4-26) พบว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แยกตามระดับของตัวแปรอิสระที่พบความแปรปรวนแบบทางเดียว

ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	
	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ความสุขในการทำงาน	มีความสุขในการทำงานมาก = 115.95	มีความสุขในการทำงานน้อย = 101.62

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก มี 2 ประการคือ

- 1) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรไม่ว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยก็ตาม
- 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก พร้อมกัน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยพร้อมกัน

ส่วนที่ 16 ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็น องค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย

ตารางที่ 4-27 ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็นองค์กรแห่ง ความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย โดยการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบรวม (Enter) ในกลุ่มรวม (n=131)

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	p-value
ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง, ความมีเหตุมีผล, การมีภูมิคุ้มกันตน, การรับรู้คุณค่าที่ดี, ความสุขในการทำงาน, การสนับสนุนจากองค์กร	.813	.661	.644	40.238	.000**
ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	4.398	8.040		.547	.585
ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง	-2.381	1.384	-.092	-1.720	.088
ความมีเหตุมีผล	.142	.103	.083	1.379	.170
การมีภูมิคุ้มกันตน	.235	.061	.328	3.862	.000**
การรับรู้คุณค่าที่ดี	.055	.075	.056	.730	.467
ความสุขในการทำงาน	.672	.101	.486	6.673	.000**
การสนับสนุนจากองค์กร	-.019	.067	-.017	-.276	.783

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-27 จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 131 คนที่ตอบแบบสอบถาม และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (Enter) ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีตัวแปร 6 ตัว เป็นตัวทำนาย ประกอบด้วย ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ใช้เป็นตัวทำนายเป็นรายตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปรสำคัญ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความสุขในการทำงาน มีค่าเบต้าเท่ากับ .486 และ การมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .328 การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่าร้อยละ 50

ตารางที่ 4-28 ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) ในกลุ่มรวม (n = 131)

ตัวแปร		R	R ²	Adjusted R ²	F	p-value
ความสุขในการทำงาน		.730	.533	.530	147.384	.000**
ความสุขในการทำงาน, การมีภูมิคุ้มกันตน		.803	.646	.640	116.576	.000**
รูปแบบที่ 1	ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	p-value
	ค่าคงที่	27.489	6.815		4.034	.000
	ความสุขในการทำงาน	1.011	.083	.730	12.140	.000**
รูปแบบที่ 2	ค่าคงที่	4.516	6.968		.648	.518
	ความสุขในการทำงาน	.666	.091	.481	7.337	.000**
	การมีภูมิคุ้มกันตน	.299	.047	.418	6.369	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-28 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปร 6 ตัว เป็นตัวทำนาย ประกอบด้วย ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน โดย ความสุขในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 53.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเพิ่มตัวแปรการมีภูมิคุ้มกันตนเข้าไปทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 64.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .481, .418 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า บุคลากรที่ยังมีความสุขในการทำงานมาก และยังมีภูมิคุ้มกันตนมาก บุคลากรผู้นั้นยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากด้วย

สามารถสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = $4.516 + .666 (\text{ความสุขในการทำงาน}) + .299 (\text{การมีภูมิคุ้มกันตน})$

และสามารถสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = $.481 (\text{ความสุขในการทำงาน}) + .418 (\text{การมีภูมิคุ้มกันตน})$

บทที่ 5

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาราชการทัณฑ์” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วม และศึกษาการทำนาย ของตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะประกอบด้วย ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี และความสุขในการทำงาน ส่วนตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงานประกอบด้วย ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และการสนับสนุนจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ทณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัด ปทุมธานี ทณฑสถานหญิงธนบุรี เรือนจำกลางสมุทรปราการ และเรือนจำอำเภอธัญบุรี ซึ่งเป็น เรือนจำ/ทณฑสถานที่สังกัดกรมราชทัณฑ์ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้สามารถสรุปผลการ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

5.1 การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 กล่าวว่า: ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ได้แบ่งการอภิปรายผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ละคู่ดังนี้

5.1.1 ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความมีเหตุมีผล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ พบว่า ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผล จะเป็นผู้ที่ใช้สติปัญญาในการตัดสินใจ เกี่ยวกับเรื่องราว หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น โดยการคำนึงถึงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ (โกศล มีคุณ, 2551) การมีความมีเหตุมีผลนี้ จึงทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ให้ปฏิบัติ แต่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

และ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความมีเหตุมีผลในรายด้าน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความมีเหตุมีผล ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การคิดแบบสาเหตุ-ผลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน เดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผล จะเป็นผู้ที่มีการคิดในลักษณะเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่คาดว่าจะเกิดกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิด โดยอธิบายได้ถึงลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เกิดและผลนั้นๆ (Klahr & Simon, 2001: 127 อ้างถึงใน โกศล มีคุณ, 2551) การคิดแบบสาเหตุ-ผลนี้ จึงทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

ด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความมีเหตุมีผล ด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน เดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ จะเป็นผู้ที่มีการคิดโดยใช้หลักการ วิธีการของการแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา คือ หลักการควบคุมตน หลักการให้นิยามปฏิบัติการ และหลักการวัดหรือการศึกษาจากคนจำนวนมาก (โกศล มีคุณ, 2551) การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ในลักษณะนี้ จึงทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

สรุป ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากความมีเหตุมีผลรายด้านพบว่า ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ความมีเหตุมีผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า ความมีเหตุมีผลในด้านรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ถาวร รอดเทศ (2523)** ทำการศึกษาตัวแปรการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์ หมายถึง ความสามารถในการทำแบบทดสอบงานตามทฤษฎีของเพียเจท์ ซึ่งเป็นแบบทดสอบการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์ และทำการศึกษาตัวแปรความซื่อสัตย์ หมายถึง ความสามารถในการทำแบบทดสอบในเรื่อง การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การไม่ทุจริตและประพฤติชอบ การไม่หลอกลวง การพูดแต่ความจริง การไม่เอาเปรียบ การไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ การมีความยุติธรรม การตรงต่อเวลา การรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีความละเอียดรอบคอบ ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด จำนวน 886 คน จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์กับความซื่อสัตย์เป็นบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ **เสวก สุระประเสริฐ (2529)** ทำการศึกษาตัวแปรความคิดรวบยอดทางจริยธรรม หมายถึง ความคิด ความเข้าใจของบุคคลที่ได้รับจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ต่างๆทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม จนสามารถจัดประเภท สรุป และมองสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะในลักษณะร่วมเกี่ยวกับกระบวนการคิดและเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสภาพ หรือสถานการณ์ทางสังคมที่เป็นไปในทางที่ดี โดยเน้นพฤติกรรมต่อไปนี้

(1) ความมีระเบียบวินัย (2) ความซื่อสัตย์สุจริต (3) ความกตัญญูกตเวที กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 325 คน จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดรวบยอดทางจริยธรรมกับพฤติกรรมทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.2 การมีภูมิคุ้มกันตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การมีภูมิคุ้มกันตน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ พบว่า การมีภูมิคุ้มกันตนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การมีภูมิคุ้มกันตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีภูมิคุ้มกันตน จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมทางการรู้การคิด วุฒิภาวะทางอารมณ์สูงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยจิตลักษณะที่แข็งแกร่งและความสามารถในการเตรียมตนหลายด้าน (ดูเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) บุคลากรที่มีภูมิคุ้มกันตนจะมีจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถจัดการกับปัญหาต่างได้ดี จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ให้ปฏิบัติ แต่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

และ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การมีภูมิคุ้มกันตนในรายด้าน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ด้านสติ-สัมปชัญญะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การมีภูมิคุ้มกันตน ด้านสติ-สัมปชัญญะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ สติ-สัมปชัญญะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีสติสามารถระลึกได้ว่ากำลังทำอะไรอยู่ และรู้ตัวขณะที่กำลังทำพฤติกรรมนั้นเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการมีสติ-สัมปชัญญะทั่วไป การไม่ลุ่มหลง ไม่หลงผิด การรู้และเข้าใจเหตุการณ์ตรงตามความเป็นจริง เป็นการรู้อย่างมีเหตุผล (ดูเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551) การมีสติ-สัมปชัญญะนี้ จะทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย

ด้านความชอบเสี่ยงน้อย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การมีภูมิคุ้มกันตน ด้านความชอบเสี่ยงน้อยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ ความชอบเสี่ยงน้อยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความชอบเสี่ยงจะมีความรู้สึกชอบหรือพอใจในการแสดงพฤติกรรมที่ตนเห็นว่า จะเกิดผลดีกับตนในอนาคต แต่ความจริงไม่เป็นเช่นนั้น มีการตระหนักว่าพฤติกรรมนั้นจะเป็นอันตรายแก่ตนได้ตามความเป็นจริง แต่ต้องการความตื่นเต้น ทำท่าย หรือพฤติกรรมนั้นอาจบรรลุเป้าหมายได้ยากถ้าไม่คิดเสี่ยง และมีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น เนื่องจากหวังในผลประโยชน์ หรือการยอมรับจากผู้อื่น หรือเคยทำพฤติกรรมเหล่านั้นสำเร็จ หรือเคยเห็นผู้อื่นทำสำเร็จมาก่อน (จุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วณิชทานนท์, 2551) ซึ่งบุคลากรที่มีความชอบเสี่ยงน้อย จะทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านการจัดการกับความเครียด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การมีภูมิคุ้มกันตน ด้านการจัดการกับความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การจัดการกับความเครียดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความสามารถ มีความพร้อมทางจิตใจในการปรับตัวหรือจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้แก่ มีความสามารถในการจัดการกับความเครียดของตนเอง มีความสามารถทางด้านการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล เช่น การจัดการกับความขัดแย้งระหว่างตัวเองกับเพื่อน และมีความสามารถด้านการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง เช่น การสนับสนุนด้านอารมณ์ความรู้สึกเป็นต้น (จุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วณิชทานนท์, 2551) บุคลากรที่มีความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้ดี จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย

ด้านการมองโลกในแง่ดี

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การมีภูมิคุ้มกันตน ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีการมองโลกในแง่ดี จะมีวิธีการคิดหรือความคาดหวังในการปรับตัวเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายหรือปัญหาในชีวิต เขาจะยังคงพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ トラバ切不可ว่าเขาเชื่อว่า จะมีความสำเร็จอย่างที่เขาตั้งเป้าไว้ตามมา (ดุจเดือน พันธมนนาวัน, และงามตา วณินทาณท์, 2551) บุคลากรที่มีการมองโลกในแง่ดีในลักษณะนี้ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

สรุป การมีภูมิคุ้มกันตนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการมีภูมิคุ้มกันตนรายด้านพบว่า ด้านสติ-สัมปชัญญะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความชอบเสียน้อยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการจัดการกับความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การมีภูมิคุ้มกันตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า การมีภูมิคุ้มกันตนในด้านรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัญชลี สุภวิทยานันท์** (2552) ทำการศึกษาตัวแปรเขวอนด้านจิตวิญญาณดังนี้ (1) การพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (2) การมีเป้าหมายในชีวิต (3) การตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (4) การเข้าสู่ภาวะการมีสติ และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 160 คน จากผลการวิจัยพบว่า เขวอนด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01, **นัญชกา คำวินิจ** (2551) ทำการศึกษาตัวแปรกลยุทธ์การจัดการความเครียดดังนี้ (1) กลยุทธ์การแก้ไขปัญหและการปรับวิธีคิด (2) กลยุทธ์การหลีกเลี่ยงจากปัญหา (3) กลยุทธ์การแสวงหาการสนับสนุน และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัตินอกเหนือไปจากหน้าที่ที่กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์การ กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในโรงเรียน มงฟอร์ตวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 313 คน จากผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการหลีกเลี่ยงจากปัญหามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ กลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแก้ไขปัญหาและการปรับวิธีคิด และกลยุทธ์การจัดการความเครียดด้านการแสวงหาการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ **ทศนา เจนณิษสถาพร (2553)** ทำการศึกษาตัวแปรการมองโลกในแง่ดี หมายถึง การอธิบายสถานการณ์ของบุคคล ที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น หากเป็นสถานการณ์ดี บุคคลจะบอกว่าสถานการณ์ที่ดีนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง จะเกิดขึ้นอีกเสมอ หากเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดี บุคคลจะบอกว่าสถานการณ์ที่ไม่ดีนั้นเกิดจากสาเหตุอื่นนอกจากการควบคุมของตนเอง จะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และทำการศึกษาคำแปรการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมการตระหนักในหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ของหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งจำนวน 160 คน จากผลการวิจัยพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3 การรับรู้คุณค่าความดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การรับรู้คุณค่าความดี กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ พบว่า การรับรู้คุณค่าความดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การรับรู้คุณค่าความดีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากผู้อื่น สิ่งอื่นก่อให้เกิดความตระหนัก ซาบซึ้ง และมีแนวโน้มกระทำการตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) บุคลากรที่มีการรับรู้เช่นนี้ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ให้ปฏิบัติ แต่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

และ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณความดีในรายด้าน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ด้านการรับรู้คุณความดีของบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้คุณความดี ด้านการรับรู้คุณความดีของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การรับรู้คุณความดีของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากบุคคลอื่น เช่น บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ผู้มีพระคุณ ผู้มีบุญคุณ เป็นต้น ก่อให้เกิดความตระหนัก ซาบซึ้ง มีแนวโน้มกระทำการตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) บุคลากรที่มีการรับรู้เช่นนี้ จะทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

ด้านการรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้คุณความดี ด้านการรับรู้คุณความดีของแผ่นดินมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การรับรู้คุณความดีของแผ่นดินมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่าคุณความดีที่ตนได้รับจาก สังคม ประเทศชาติ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ให้สิ่งดีๆ ก่อให้เกิดความตระหนัก ซาบซึ้ง ความสำนึกที่จะกระทำการตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) บุคลากรที่มีการรับรู้เช่นนี้ จะทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้คุณความดี ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ ความอ่อนน้อมถ่อมตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีภาวะจิตใจที่ไม่กระด้าง

ปราศจากความหยิ่งยโสโอหัง หรือเห็นตนสำคัญกว่าคนอื่น มีความเคารพให้เกียรติแก่ผู้อื่น (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) บุคลากรที่มีภาวะจิตใจเช่นนี้ จะทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การด้วย

สรุป การรับรู้คุณความดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และจากการรับรู้คุณความดีรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้คุณความดีของ บุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้าน การรับรู้คุณความดีของแผ่นดินมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ และด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้ยอมรับ สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การรับรู้คุณความดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า การรับรู้คุณความดีในด้านรวม และรายด้าน มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษัญญา วัฒน (2546) ทำการศึกษาตัวแปรอิสระคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการ รับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, ทำการศึกษาตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การดังนี้ (1) การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (2) ความสำนึกในหน้าที่ และทำการศึกษา ตัวแปรกำกับคือ ความกตัญญูทดแทน ซึ่งหมายถึง การสำนึกในบุญคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง และเพื่อนที่มีบุญคุณต่อตนและตอบแทนผู้นั้นด้วยความเต็มใจ โดยจะแบ่งพนักงาน ออกเป็น 2 กลุ่มคือ (1) กลุ่มที่มีความกตัญญูทดแทนที่ระดับสูง (2) กลุ่มที่มีความกตัญญูทดแทนที่ระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานขององค์การธุรกิจเอกชน ที่มีความกตัญญูทดแทนที่ระดับสูงและ ระดับต่ำ จำนวน 265 คน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความกตัญญูทดแทนที่ระดับสูง มี ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความสำนึกในหน้าที่ และความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง ใน ทางบวก ในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความกตัญญูทดแทนที่ระดับต่ำ ($p < .01$ ทั้ง 2 กรณี)

5.1.4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความสุขในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน จะมีความรู้สึกที่ดี เบิกบานใจ มีความสบายใจ รู้สึกสนุกกับงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีการแสดงออกโดยการ ยิ้ม หัวเราะ มีแววตาที่เป็นประกาย มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน มีความยึดมั่นต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Manion, 2003: 652-659) การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานในลักษณะนี้ จะทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนี้ ไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ให้ปฏิบัติ แต่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

และ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานในรายด้าน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคลากรที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร จนเกิดเป็นมิตรภาพที่ดีระหว่างการทำงานกับผู้ร่วมงาน (Manion, 2003: 652-659) ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีในลักษณะนี้ จะทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

ด้านความรักในงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ ความรักในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความรักและความผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และมีความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบ (Manion, 2003: 652-659) บุคลากรที่มีความรักในงานในลักษณะนี้ จะทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

ด้านความสำเร็จในงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน หรือเกิดผลลัพธ์ของการทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตหรือเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ (Manion, 2003: 652-659) บุคลากรที่มีความสำเร็จในงานในลักษณะนี้ จะทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

ด้านการเป็นที่ยอมรับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน หรือได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน (Manion, 2003: 652-659) ซึ่งบุคลากรที่ได้รับการยอมรับในลักษณะนี้ จะทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

สรุป ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากความสุขในการทำงานรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์
มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความ
รักในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร และด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
ข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า ความสุขในการทำงานในด้านรวม และรายด้าน
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ
อัญชลี สุภวิทยานันท์ (2552) ทำการศึกษาตัวแปรความสุข หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ามีความ
พึงพอใจกับชีวิตของตนและความรู้สึกพึงพอใจในองค์ประกอบด้านต่างๆ ในชีวิตที่บุคคลเห็นว่ามี
ความหมายและสำคัญกับตน และทำการศึกษาคำแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้
(1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทน
อดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 160 คน จาก
ผลการวิจัยพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ **พรวิภา มานะต่อ (2551)** ทำการศึกษาตัวแปรภาวะความสุขดังนี้
(1) ด้านความรู้สึกลงในทางดี (2) ด้านความรู้สึกลงในทางไม่ดี (3) ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
(4) ด้านความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (5) ด้านความมั่นใจในการเผชิญ
ปัญหา (6) ด้านการควบคุมจิตใจตนเองอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (7) ด้านความมีเมตตากรุณา (8) ด้าน
การนับถือตนเอง (9) ด้านความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (10) ด้าน
การสนับสนุนทางสังคม (11) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว (12) ด้านความปลอดภัยทางร่างกาย
และความมั่นคงในชีวิต และทำการศึกษาคำแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้
(1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (3) ด้านการอดทนอดกลั้น (4) ด้านการให้
ความร่วมมือ (5) ด้านการสำนึกในหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานธนาคารพาณิชย์
(สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่งจำนวน 311 คน จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ความสุขโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเป็นทางบวกด้วยระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.5 การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การที่องค์การนั้นมองเห็นคุณค่าในผลงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้การสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากร หรือสิ่งที่องค์การกำหนดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (Eisenberger et al., 1986; 1990) การที่องค์การให้การสนับสนุนเช่นนี้แก่บุคลากร จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกมา ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนี้ ไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ให้ปฏิบัติ แต่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

และ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากองค์การในรายด้าน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ด้านการเห็นคุณค่า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การสนับสนุนด้านการเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การที่องค์การเห็นคุณค่าให้ความสำคัญในด้านการทำงานของบุคลากร มีการส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนมีการให้รางวัลกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร (Eisenberger et al., 1986; 1990) การที่องค์การสนับสนุนด้านการเห็นคุณค่าเช่นนี้แก่บุคลากร จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกมา

ด้านการดูแลเอาใจใส่

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการดูแลเอาใจใส่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การสนับสนุนด้านการดูแลเอาใจใส่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การที่องค์กรเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (Eisenberger et al., 1986; 1990) การที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ในบุคลากรเช่นนี้ จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกมา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การที่องค์กรมีการออกกฎระเบียบ หรือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร (Eisenberger et al., 1986; 1990) จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกมา

สรุป การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการสนับสนุนจากองค์กรรายด้านพบว่า ด้านการเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการดูแลเอาใจใส่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ได้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในด้านรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิรพันธ์ วงษ์ไทยวรรณ (2551)** ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านจิตวิทยาสังคม (5) ด้านการปฏิบัติงาน และทำการศึกษาค่าตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) ด้านพฤติกรรมความช่วยเหลือผู้อื่น (2) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วมขององค์กร (5) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสนามจันทร์ จำนวน 152 คน จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ **ยุวดี ศิริทรัพย์ (2553)** ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ (1) ด้านผลตอบแทน (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านจิตอาสามณ์ (5) ด้านการปฏิบัติงาน และทำการศึกษาค่าตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (3) ด้านพฤติกรรมอดทนอดกลั้น (4) ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (5) ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 395 คน จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 กล่าวว่า: บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีความพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปรคือ 1) ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และกลุ่มบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง 2) ความสุขใน

การทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และ 3) การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก และกลุ่มบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย ส่วนตัวแปรตามมี 1 ตัวแปรคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง หรือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน

และ จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ตารางที่ 1 ภาคผนวก ง) พบว่า ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลในส่วนนี้จึงสนับสนุนผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง โดยมี ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรอิสระ

นอกจากนี้ ยังพบผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางอีกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และความสุขในการทำงาน โดยพบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และ 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก มี 2 ประการคือ

- 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง
- 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก

สรุป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง โดยมี ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรอิสระ หรือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และได้รับ

การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มียุติธรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง โดยมี ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรอิสระ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ ชลานุเคราะห์ (2552: 176, 186-189) ทำการศึกษาตัวแปรดังนี้ 1) ตัวแปรการเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า หมายถึง การที่หัวหน้าสถานีนามัยเห็นตัวอย่างในการเป็นผู้บังคับบัญชา ที่มีทักษะการแสดงออก มีภาวะผู้นำ มีความสามารถเด่นเฉพาะตัว ทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตในงาน มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างลุล่วง 2) ตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง บทบาทภายในที่ขัดแย้งที่เกิดจากความกดดันจากเรื่องงานและเรื่องครอบครัวร่วมกัน จะทำให้เกิดความยุ่งยากหรือเป็นปัญหาในการแสดงบทบาทร่วมกันทั้งในเรื่องงาน และเรื่องครอบครัวที่เกี่ยวกับการะงานที่มากเกินไป ตารางการทำงานไม่เป็นประจำ ความเหนื่อยล้า ความเครียดในงาน และการแสดงบทบาทในฐานะสามีภรรยา 3) ตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์กรในด้านการให้ความสำคัญกับการทำงาน การสนับสนุนเอาใจใส่ดูแลอย่างเป็นองค์รวม บำรุงขวัญกำลังใจ จัดหาสวัสดิการให้ได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนในด้านงบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ คู่มือในการทำงาน ตลอดจนการให้ความรู้และการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ 4) ตัวแปรพฤติกรรมอุทิศตนในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงถึงความมุ่งมั่นอุทิศสละ เสียสละในการทำงานให้แก่หน่วยงาน ครอบคลุมวิถีชีวิตของชุมชนในเขตที่รับผิดชอบด้วยความรับผิดชอบ และไม่เห็นแก่ความสุขสบายของตน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ หัวหน้าสถานีนามัยจำนวน 575 คน จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมอุทิศตนในการทำงานไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง โดยมี การเห็นแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรอิสระ

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และความสุข

ในการทำงาน ทีละตัว ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพร ไวโรจน์วิทยาการ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมหลักเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 482 คน ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความชอบเลี่ยนน้อยกว่า มีพฤติกรรมการออมเงินมากกว่า และมีพฤติกรรมสนับสนุนให้ผู้อื่นทำตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่า นักเรียนในโรงเรียนที่ไม่ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลเช่นนี้ปรากฏในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยบางกลุ่ม, รัตนารณ อ่อนแก้ว (2552) ทำการศึกษาตัวแปรการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียงดังนี้ (1) ด้านการใช้ชีวิตพอประมาณและการพึ่งพาตน (2) ด้านการมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ (3) ด้านการเสริมสร้างความสุขในครอบครัวและการพัฒนาทางจริยธรรม (4) ด้านการปลอดอบายมุข และทำการศึกษาศาตรการตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ดังนี้ (1) พฤติกรรมด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วม (2) พฤติกรรมด้านการทำงานแบบมืออาชีพ (3) พฤติกรรมด้านเคารพในสิทธิมนุษยชน (4) พฤติกรรมด้านความโปร่งใส (5) พฤติกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ จำนวน 240 คน จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ วิไลพร อาลัยสุข (2549) ทำการศึกษาตัวแปรความเครียด หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางจิตใจ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุพื้นฐานมาจากความวิตกกังวลและความกลัว, ทำการศึกษาตัวแปรความวิตกกังวล หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่แสดงความรู้สึกตึงเครียด เสียใจ กับสิ่งที่ผ่านมา หงุดหงิด กังวลเมื่อคิดถึงปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และทำการศึกษาศาตรการประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของนักโปรแกรมที่พัฒนาโปรแกรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้ใช้งานมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักโปรแกรมที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเอกชน จำนวน 200 คน จากผลการวิจัยพบว่า ถ้านักโปรแกรมมีความเครียดและความวิตกกังวลมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง และหากนักโปรแกรมมีความเครียดและความวิตกกังวลลดลง จะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

5.3 การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 กล่าวว่า: บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

สมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรคือ 1) ความมีเหตุมีผล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และกลุ่มบุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และ 2) ความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย ส่วนแปรตามมี 1 ตัวแปรคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า 1) ในหมู่บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก “บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย” 2) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะมีความมีเหตุมีผลมากหรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” 3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย และ 4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด

ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก พร้อมกันทั้ง 2 ด้าน จะยังทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก

และ จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ตารางที่ 1 ภาคผนวก ง) ได้ปรากฏความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลในส่วนนี้จึงสนับสนุนผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ ยังพบผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางอีกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปรคือ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน โดยพบว่า 1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าบุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก มี 4 ประการคือ

- 1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก
- 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรไม่ว่าจะมีความมีเหตุมีผลมากหรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม
- 3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย
- 4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด

สรุป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน โดยพบว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2547)** ทำการศึกษาตัวแปรเหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เหตุผลที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยยึดหลักการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม 6 ชั้น ของโคลเบอร์ก และทำการศึกษา

ตัวแปรพฤติกรรมวินัยในตนเอง หมายถึง ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ และการเคารพในสิทธิของผู้อื่น กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 304 คน จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง มีพฤติกรรมวินัยในตนเองสูงกว่า นักศึกษาที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **กัญญาธรา แสงด้วง** (2551) ทำการศึกษาตัวแปรความเครียดในงาน หมายถึง สภาวะอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่น่าพึงพอใจ อันเกิดจากงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่พนักงานจะต้องปฏิบัติ กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 275 คน จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ **สุชาดา ชลาณุเคราะห์** (2552: 148, 171-176) ทำการศึกษาตัวแปรดังนี้ 1) ตัวแปรทัศนคติที่ดีต่องาน หมายถึง ปริมาณการประเมินค่าการมองเห็นประโยชน์หรือโทษของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งความพอใจในพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และความพร้อมในการลงมือปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพอย่างมีจริยธรรม 2) ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกลเกี่ยวกับผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน และเล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้ รอได้ และ 3) ตัวแปรพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเหมาะสมต่อตนเองและผู้อื่น ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนทำหรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด ไม่ทอดทิ้งหน้าที่ ไม่ทุจริตคดโกง ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตน รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ ตรงต่อเวลา ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ หัวหน้าสถานีนามัยจำนวน 575 คน จากผลการวิจัยพบว่า 1) หัวหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่องานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานมากกว่า หัวหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่องานน้อย ผลเช่นนี้พบในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย 2) หัวหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่องานมาก หัวหน้าที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในการทำงานมากที่สุด ผลเช่นนี้พบในกลุ่มย่อยบางกลุ่ม

5.4 การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 กล่าวว่า: บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

สมมติฐานการวิจัยข้อนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรคือ 1) ความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และ 2) การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก และกลุ่มบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย ส่วนตัวแปรตามมี 1 ตัวแปรคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า 1) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก พร้อมกันทั้ง 2 ด้าน จะยิ่งทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก

และ จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ตารางที่ 1 ภาคผนวก ง) ได้ปรากฏความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลในส่วนนี้จึงสนับสนุนผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร

นอกจากนี้ ยังพบผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางอีกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปรคือ ความสุขในการทำงาน โดยพบว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มียุติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก มี 2 ประการคือ

- 1) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และพบผลเช่นนี้ในกลุ่มบุคลากรไม่ว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์การมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อยก็ตาม
- 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์การมาก เป็นผู้ที่มียุติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อย

สรุป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ โดยพบว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์การมาก เป็นผู้ที่มียุติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อย การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์การมาก เป็นผู้ที่มียุติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อย

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ วิจิตรพัชรผล (2549) ทำการศึกษาตัวแปรความสุขสมบูรณ์ดังนี้ (1) ความสุขสมบูรณ์ด้านร่างกาย (2) ความสุขสมบูรณ์ด้านอารมณ์ (3) ความสุขสมบูรณ์ด้านสังคม (4) ความสุขสมบูรณ์ด้านสติปัญญา (5) ความสุขสมบูรณ์ด้านจิตวิญญาณ และทำการศึกษาคำแปรพฤติกรรมเป็นข้าราชการที่ดีดังนี้ (1) การมีศีลธรรม ประพฤติเหมาะสม (2) การใช้วิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ และปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ (3) การมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเอง (4) การมีความสุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติ (5) การปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล (6) การตรงต่อเวลา ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ (7) การดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า

(8) การร่วมมือ ช่วยเหลือ แนะนำ และทำงานเป็นทีม (9) การมีความสุขภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำนวน 300 คน จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขสมบูรณ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, **รชฎ ขยสคมภ์** (2550) ทำการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านจิตอาารมณ์ (5) ด้านการปฏิบัติงาน และทำการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (3) พฤติกรรมที่มีน้ำใจ นักกีฬา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 336 คน จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ **จุริพร ภิบาลจันทร์** (2551: 104, 121-130) ทำการศึกษาตัวแปรดังนี้ 1) ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความมุ่งมั่น อดทนในการทำงาน ไม่ทอดทิ้ง พร้อมทั้งจะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ 2) ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 3 ด้านคือ (1) การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ (2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน (3) การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และ 3) ตัวแปรพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกจำนวน 553 คน จากผลการวิจัยพบว่า ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากพร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยพร้อมกัน พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวม และกลุ่มพนักงานชาย

5.5 การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 กล่าวว่า: ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่าร้อยละ 50

สมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณใช้ตัวแปร ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ใช้เป็นตัวทำนายเป็นรายตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปรสำคัญ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสุขในการทำงาน มีค่าเบต้าเท่ากับ .49 และ การมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .33

และ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น พบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คือ ความสุขในการทำงาน และ การมีภูมิคุ้มกันตน โดย ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 64.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .48, .42 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า บุคลากรผู้ที่ยังมีความสุขในการทำงานมาก และยังมีภูมิคุ้มกันตนมาก บุคลากรผู้นั้นจะยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากด้วย

สรุป ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 โดยมี 2 ตัวแปรที่สำคัญ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 64.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่าร้อยละ 50

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่พบว่า ตัวทำนายที่สำคัญ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิภา มานะต่อ (2551) ทำการศึกษาตัวแปร

ภาวะความสุขดังนี้ (1) ด้านความรู้สึกในทางดี (2) ด้านความรู้สึกในทางไม่ดี (3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (4) ด้านความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (5) ด้านความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (6) ด้านการควบคุมจิตใจตนเองอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (7) ด้านความมีเมตตา กรุณา (8) ด้านการนับถือตนเอง (9) ด้านความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (10) ด้านการสนับสนุนทางสังคม (11) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว (12) ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต และทำการศึกษาดัชนีแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนี้ (1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (3) ด้านการอดทนอดกลั้น (4) ด้านการให้ความร่วมมือ (5) ด้านการสำนึกในหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่งจำนวน 311 คน จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะความสุขโดยรวมของพนักงานสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้ร้อยละ 24 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ **อัญชลี สุภวิทยานันท์ (2552)** ทำการศึกษาดัชนีแปรเชาวน์ด้านจิตวิญญาณดังนี้ (1) การพิจารณาถึงการดำรงอยู่ของชีวิต (2) การมีเป้าหมายในชีวิต (3) การตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (4) การเข้าสู่ภาวะธรรมมีสติ, ทำการศึกษาดัชนีแปรความสุข หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ามีความพึงพอใจกับชีวิตของตนเองและความรู้สึกพึงพอใจในองค์ประกอบด้านต่างๆ ในชีวิตที่บุคคลเห็นว่ามีค่าและสำคัญกับตน และทำการศึกษาดัชนีแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังนี้ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 160 คน จากผลการวิจัยพบว่า เชาวน์ด้านจิตวิญญาณด้านการมีเป้าหมายในชีวิต และความสุข สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 25.1

และ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่พบว่า ตัวแปร ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุผล การรับรู้คุณค่า และ การสนับสนุนจากองค์กร ไม่เป็นตัวทำนายที่สำคัญ ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สาโรจน์ พานิชานนท์ (2553: บทคัดย่อ)** ทำการศึกษาดัชนีแปรการมีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงทุกโครงการ ได้แก่ โครงการอยู่ดีมีสุข โครงการสหกรณ์การเกษตร โครงการสหกรณ์โคนม และโครงการหัตถกรรมทอผ้า และทำการศึกษาดัชนีแปรพฤติกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ผู้มีสถานะหัวหน้าครอบครัวของชาวไทยภูเขาเผ่ากระเหรี่ยงที่ถ้ำหลักปักฐาน ตั้งบ้านเรือนอยู่ในพื้นที่หมู่บ้านป่าละอูในโครงการหมู่บ้านสหกรณ์ห้วยสัตว์ใหญ่ มีจำนวน 121 คน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการมีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ระดับดีมาก ดี ปานกลาง และ ไม่ดี ต่างมีพฤติกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำในระดับสูง, **อาคม กำแพงเศรษฐ (2534)** ทำการศึกษาดัชนีแปรความสามารถใน

การคิดอย่างมีเหตุผลดังนี้ (1) ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลขั้นปฏิบัติการคิดด้วยรูปธรรม (2) ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลขั้นปฏิบัติการคิดถึงนามธรรม (3) ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลขั้นปฏิบัติการคิดด้วยนามธรรม และทำการศึกษาดูแลพฤติกรรมด้านความรู้และการคิด ดังนี้ (1) การจำได้ (2) การนำไปใช้ (3) การคิดค้นต่อไป กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานครจำนวน 933 คน จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเลือกใช้พฤติกรรมด้านความรู้และการคิด ด้านการจำได้ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ วิษัญญา วัฒน (2546) ทำการศึกษาดูแลอิสระคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, ทำการศึกษาดูแลตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้ (1) การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (2) ความสำนึกในหน้าที่ และทำการศึกษาดูแลกำกับคือ ความกตัญญูกตเวที ซึ่งหมายถึง การสำนึกในบุญคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง และเพื่อนที่มีบุญคุณต่อตนและตอบแทนผู้ให้ด้วยความเต็มใจ โดยจะแบ่งพนักงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ (1) กลุ่มที่มีความกตัญญูกตเวทีระดับสูง (2) กลุ่มที่มีความกตัญญูกตเวทีระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานขององค์กรธุรกิจเอกชน ที่มีความกตัญญูกตเวทีระดับสูงและระดับต่ำ จำนวน 265 คน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความกตัญญูกตเวทีระดับสูง และ พนักงานที่มีความกตัญญูกตเวทีระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

6.1 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์ ทำให้ทราบถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหา และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรภาครัฐให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์
- 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์
- 3) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

4) เพื่อศึกษาการทำนายของตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

สมมติฐานการวิจัย

1) ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

4) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

5) ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่าร้อยละ 50

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ทั้ง 4 แห่งดังนี้ (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี (3) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (4) เรือนจำอำเภอธัญบุรี มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมกันทั้งหมด 143 คน โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2555 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 137 ข้อ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 131 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับจากพื้นฐานแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบความถูกต้อง และหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุมตรงตามนิยามขององค์ประกอบตัวแปรที่ต้องการศึกษา และเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

และ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บได้จริงจำนวน 30 ชุด จากจำนวนทั้งหมด 131 ชุด มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ดังนี้

2) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นรวมอยู่ (Item total Correlation) หรือ ค่า r เพื่อทดสอบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีทิศทางไปในทางเดียวกับข้อคำถามอื่นทั้งหมดในแบบสอบถามหรือไม่ โดยค่า r ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 ถึงจะผ่านเกณฑ์การคัดเลือก โดยแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่า r ดังนี้

- แบบสอบถามด้านความมีเหตุมีผลจำนวน 14 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .21 ถึง .64
- แบบสอบถามด้านการมีภูมิคุ้มกันคนจำนวน 36 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .23 ถึง .66

- แบบสอบถามด้านการรับรู้คุณความดีจำนวน 25 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .23 ถึง .74
- แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานจำนวน 18 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .29 ถึง .60
- แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กรจำนวน 13 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .42 ถึง .75
- แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำนวน 23 ข้อ มีพิสัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้อนั้นเท่ากับ .36 ถึง .76

3) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาดังนี้

- แบบสอบถามด้านความมีเหตุมีผลจำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .80
- แบบสอบถามด้านการมีภูมิคุ้มกันตนจำนวน 36 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .88
- แบบสอบถามด้านการรับรู้คุณความดีจำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .89
- แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงานจำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .82
- แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กรจำนวน 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .91
- แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟาเท่ากับ .92

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for WINDOWS โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลที่ได้รับ

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

5) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ใช้ในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงานเป็นตัวทำนาย โดยใช้วิธี Enter Multiple Regression Analysis และวิธี Stepwise Multiple Regression Analysis

6.2 สรุปผลการวิจัย

6.2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทของเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ไม่เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9

เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำกลางสมุทรปราการ มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5

เพศ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1

อายุ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1

ประเภทของบุคลากร ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการ มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4

ระดับของข้าราชการ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับชำนาญงาน มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1

ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ใน ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ ฝ่ายควบคุม ฝ่ายรักษาการณ์ ฝ่ายปกครอง และสถานที่ควบคุมตัวเพื่อการตรวจพิสูจน์ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5

อายุการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ ระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8

สถานภาพสมรส ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สมรสแล้ว มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6

ระดับรายได้ต่อ 1 เดือน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

6.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุมีผล

คะแนนของบุคลาการทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านความมีเหตุมีผลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 59.05 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.79 และด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.26 ตามลำดับ

พบว่า คะแนนของบุคลาการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านความมีเหตุมีผลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 59.38 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.75 อยู่ในระดับน้อย และด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.63 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลาการที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านความมีเหตุมีผลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.74 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.82 อยู่ในระดับน้อย และด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.91 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านความมีเหตุมีผลโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลาการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลาการที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า 1) บุคลาการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย ความมีเหตุมีผลโดยรวม และรายด้าน ด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ มากกว่าบุคลาการที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และพบว่า 2) บุคลาการที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย ความมีเหตุมีผลด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผล มากกว่าบุคลาการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

6.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกันตน

คะแนนของบุคลาการทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านการมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 170.54 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.59 ด้านสติ-สัมปชัญญะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.47 ด้านการจัดการกับความเครียดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.08 และด้านความชอบเลี้ยงน้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.40 ตามลำดับ

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 173.05 อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.22 อยู่ในระดับน้อย ด้านสติ-สัมปชัญญะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.97 อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการกับความเครียดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.13 อยู่ในระดับมาก และด้านความชอบเสี่ยงน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.73 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 168.22 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.00 อยู่ในระดับน้อย ด้านสติ-สัมปชัญญะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.01 อยู่ในระดับน้อย ด้านการจัดการกับความเครียดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 41.12 อยู่ในระดับน้อย และด้านความชอบเสี่ยงน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.09 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านการมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย การมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวม และรายด้าน ด้านสติ-สัมปชัญญะ ด้านความชอบเสี่ยงน้อย ด้านการจัดการกับความเครียด และด้านการมองโลกในแง่ดี มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

6.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้คุณค่า

คะแนนของบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านการรับรู้คุณค่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 122.79 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรับรู้คุณค่าของแผ่นดินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.89 ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.16 และด้านการรับรู้คุณค่าของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.75 ตามลำดับ

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการรับรู้คุณค่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 124.62 อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรับรู้คุณค่าของแผ่นดินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.59 อยู่ในระดับมาก ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.73 อยู่ในระดับมาก และด้านการรับรู้คุณค่าของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.30 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการรับรู้คุณค่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 121.10 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรับรู้คุณค่าของแผ่นดินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 50.24 อยู่ในระดับน้อย ด้านความ

อ่อนนุ่มล่อมตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.63 อยู่ในระดับน้อย และด้านการรับรู้คุณความดีของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.24 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านการรับรู้คุณความดีโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย การรับรู้คุณความดีโดยรวม และรายด้าน ด้านการรับรู้คุณความดีของบุคคล ด้านการรับรู้คุณความดีของแผ่นดิน และด้านความอ่อนนุ่มล่อมตน มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

6.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

คะแนนของบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.29 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.80 ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.65 ด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.46 และด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.38 ตามลำดับ

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.05 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.94 อยู่ในระดับน้อย ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.60 อยู่ในระดับน้อย ด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.41 อยู่ในระดับน้อย และด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.10 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 81.51 อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.68 อยู่ในระดับน้อย ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.69 อยู่ในระดับน้อย ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.65 อยู่ในระดับมาก และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.50 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า 1) บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย ความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และพบว่า 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

6.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการสนับสนุนจากองค์กร

คะแนนของบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านการสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.31 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.78 ด้านการเห็นคุณค่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.70 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.82 ตามลำดับ

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านการสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.97 อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.02 อยู่ในระดับน้อย ด้านการเห็นคุณค่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.19 อยู่ในระดับน้อย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.76 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.69 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดูแลเอาใจใส่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.56 อยู่ในระดับน้อย ด้านการเห็นคุณค่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.25 อยู่ในระดับน้อย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.88 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านการสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม และรายด้าน ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และพบว่า 2) บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย การสนับสนุนจากองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

6.2.7 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คะแนนของบุคลากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 109.68 และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.21 พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.81 พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.65 พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.24 และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.77 ตามลำดับ

พบว่า คะแนนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 111.48 อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.41 อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.98 อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.10 อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.70 อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.29 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

และพบว่า คะแนนของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 108.01 อยู่ในระดับน้อย และรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.03 อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.65 อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.24 อยู่ในระดับน้อย พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.81 อยู่ในระดับน้อย และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.29 อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และรายด้าน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง กับ บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียงมีค่าเฉลี่ย พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และรายด้าน พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง

6.2.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผลกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผลกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากความมีเหตุมีผลรายด้านพบว่า ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผล จะเป็นผู้ใช้สติปัญญาในการตัดสินใจ เกี่ยวกับเรื่องราว หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น โดยการคำนึงถึงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ (โกศล มีคุณ, 2551) การมีความมีเหตุมีผลนี้ จึงทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

6.2.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การมีภูมิคุ้มกันตนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการมีภูมิคุ้มกันตนรายด้านพบว่า ด้านสติ-สัมปชัญญะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความชอบเสี่ยงน้อยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการจัดการกับความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีภูมิคุ้มกันตนจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมทางการรู้การคิด วุฒิภาวะทางอารมณ์สูงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์ยั่วเยวต่างๆ ด้วยจิตลักษณะที่แข็งแกร่งและความสามารถในการเตรียมตนหลายด้าน (ดุจเดือน พันธมนาวิน, และงามตา วณินทานนท์, 2551) บุคลากรที่มีภูมิคุ้มกันตนจะมีจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถจัดการกับปัญหาต่างได้ดี จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

6.2.10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่ดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าที่ดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การรับรู้คุณค่าดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการรับรู้คุณค่าดีรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้คุณค่าดีของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการรับรู้คุณค่าดีของแผ่นดินมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากผู้อื่น สิ่งอื่น ก่อให้เกิดความตระหนัก ซาบซึ้ง

และมีแนวโน้มกระทำการตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) บุคลากรที่มีการรับรู้เช่นนี้ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

6.2.11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากความสุขในการทำงานรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน จะมีความรู้สึกที่ดี เบิกบานใจ มีความสบายใจ รู้สึกสนุกกับงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีการแสดงออกโดยการ ยิ้ม หัวเราะ มีแววตาที่เป็นประกาย มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน มีความยึดมั่นต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Manion, 2003: 652-659) การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเช่นนี้ ทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

6.2.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการสนับสนุนจากองค์กรรายด้านพบว่า ด้านการเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการดูแลเอาใจใส่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถอธิบายได้ว่า การที่องค์กรนั้นมองเห็นคุณค่าในผลงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้การสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากร หรือสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นแล้วส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

(Eisenberger et al., 1986; 1990) การที่องค์กรให้การสนับสนุนเช่นนี้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกมา

6.2.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามประเภทขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมี ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรอิสระ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง สามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน

และพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว มี 2 ตัวแปรคือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และความสุขในการทำงาน โดยพบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และ 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก มี 2 ประการคือ

- 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง
- 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก

6.2.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมี ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน โดยพบว่า 1) ในหมู่บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก “บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมี

เหตุมีผลน้อย” 2) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะมีความมีเหตุมีผลมากหรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” 3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย และพบว่า 4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก พร้อมกันทั้ง 2 ด้าน จะยิ่งทำให้ บุคลากรเป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก

และพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของ ตัวแปรอิสระทีละตัว มี 2 ตัวแปรคือ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน โดยพบว่า 1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก มี 4 ประการคือ

- 1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก
- 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรไม่ว่าจะมีความมีเหตุมีผลมากหรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม
- 3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย
- 4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด

6.2.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรอิสระ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง

ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร โดยพบว่า 1) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก พร้อมกันทั้ง 2 ด้าน จะยิ่งทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก

และพบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัว มี 1 ตัวแปรคือ ความสุขในการทำงาน โดยพบว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก มี 2 ประการคือ

1) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยก็ตาม

2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

6.2.16 การทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย

ผลการทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การได้ร้อยละ 64.6 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรผู้ที่ยังมีความสุขในการทำงานมาก และยังมีภูมิคุ้มกันตนมาก บุคลากรผู้นั้นยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากด้วย

6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาที่พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติต่อกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ/ทัณฑสถาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการศึกษาที่พบว่า จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี มีปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยสาเหตุและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพบอีกว่า คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านความมีเหตุมีผล ด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ด้านการรับรู้คุณความดี ด้านการสนับสนุนจากองค์การ และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความมีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันตน มีการรับรู้คุณความดี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และได้รับการสนับสนุนจากองค์การ มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ ควรส่งเสริมนโยบายด้านองค์กรแห่งความพอเพียงที่มีอยู่แล้วต่อไป และถ้าเป็นไปได้ควรขยายนโยบายด้านองค์กรแห่งความพอเพียงสู่เรือนจำ/ทัณฑสถานให้ทั่วประเทศ โดยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานใช้ชีวิตบนความพอเพียงอย่างรอบด้าน และอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว จนเกิดเป็นความเคยชินเป็นปกตินิสัย จนส่งผลทำให้เกิดจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นความพอเพียงที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคลากร ที่ไม่ใช่เพียงแค่การปฏิบัติจากภายนอก

2) จากการศึกษาที่พบว่า ความสุขในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยสาเหตุและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรมีนโยบายส่งเสริมเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้มีสัมพันธภาพที่ดี เกิดการ

ช่วยเหลือกันระหว่างการปฏิบัติงาน และควรทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่

3) จากการศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร มีปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เช่น การสนับสนุนด้านความรู้ในการทำงาน การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการทำงาน การให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเห็นความสำคัญในการทำงานของบุคลากร มีการเอื้ออำนาจในด้านการทำงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และกฎระเบียบที่เอื้ออำนาจต่อการทำงาน

6.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานใช้ชีวิตบนความพอเพียงอย่างรอบด้านให้มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว หรือในด้านการปฏิบัติงานจนเกิดจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นในบุคลากร ซึ่งเป็นความพอเพียงอย่างแท้จริงที่เกิดจากภายในจิตใจที่ไม่ใช่การปฏิบัติจากภายนอกเพียงอย่างเดียว ส่วนในด้านการติดตามประเมินผลนั้น ควรมีการทดสอบจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรด้วยข้อคำถามทางจิตวิทยาเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรในเรือนจำ/ทัณฑสถานนั้น มีจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าดี อย่างแท้จริง

2) ควรมีการส่งเสริมเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในเรือนจำ/ทัณฑสถานแต่ละแห่ง โดยแนวทางในการส่งเสริมนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน หรือมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เห็นว่ามีความเหมาะสมกับเรือนจำ/ทัณฑสถานนั้นๆ เช่น กิจกรรมด้านการกีฬา กิจกรรมด้านการปฏิบัติธรรม กิจกรรมด้านการพัฒนาชุมชนรอบเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดและรับผิดชอบกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรได้เกิดสัมพันธภาพที่ดีมีการช่วยเหลือกันระหว่างการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในเรือนจำ/ทัณฑสถานแต่ละแห่ง ควรแสดงออกถึงการยอมรับในด้านการทำงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการกล่าวคำชมเชยหรือการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความพยายามในการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในโอกาสพิเศษต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน หรือการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความสำเร็จในการทำงานไม่ว่าจะเป็นในด้านคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ความรู้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความสุขในการทำงาน

3) ควรมีการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน ด้วยการให้ความสำคัญในด้านการทำงานของบุคลากร เช่น การแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในผลงานที่บุคลากรได้ทำโดยการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน การรับฟังความคิดเห็นด้านการทำงานจากบุคลากรแล้วนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการออกกฎระเบียบให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวก การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละระดับอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การอบรมพัฒนาความรู้ในการทำงานในด้านที่บุคลากรยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ หรือมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร

6.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษามิติในด้านที่ลึกลงไป ที่เป็นมิตีย่อยของปัจจัยหลัก ได้แก่ มิติองค์ประกอบของควมมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และปัจจัยในด้านสถานการณ์ในการทำงานอื่นที่น่าจะมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ความเครียดความกดดันในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การมีเหตุผลทางจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านสังคม เป็นต้น

3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในลักษณะแบบพหุมิติที่มากขึ้น คือ โดยการศึกษาที่เพิ่มจำนวนปัจจัยที่น่าจะมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้มากขึ้น

4) ควรมีการพัฒนาแบบวัดให้ได้มาตรฐานมากขึ้น โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ร่วมกับการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อของแบบวัด นอกจากนี้ข้อคำถามในแบบวัดควรมีจำนวนให้น้อยลงและมีเนื้อหาในข้อคำถามที่รัดกุมมากขึ้น

5) ควรมีการนำสถิติในการวิจัยตัวอื่นมาใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้คำตอบจากการวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์อทธิพลเชิงเส้น (Path Analysis) เป็นต้น

จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีสึกษากรมราชพัณฑ์ PSYCHOLOGICAL SUFFICIENCY, SUFFICIENCY ORGANIZATION, WORK HAPPINESS, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A CASE STUDY OF THE DEPARTMENT OF CORRECTIONS

ชนะพล ชัยทัฬ 5238176 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ศิริพร แยมินิล, Ph.D., กมลพร สอนศรี, D.P.A., จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D.

บทสรุปแบบสมบูรณ

1. บทนำ

สังคมยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคของโลกที่ไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสารจากมุมหนึ่งของโลก จะไปถึงอีกมุมหนึ่งมุมของโลกได้อย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารจึงมีอิทธิพลต่อความคิดจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์มากยิ่งขึ้น คนไทยเป็นจำนวนไม่น้อยได้ตกเป็นเหยื่อของข้อมูลข่าวสารและการโฆษณา ถูกอิทธิพลของวัฒนธรรมและค่านิยมจากต่างประเทศครอบงำ กลุ่มหลงในวัฒนธรรมและค่านิยมต่างประเทศ ไม่สนใจในคำสอนของศาสนาและวัฒนธรรมไทย กระแสโลกาภิวัตน์เป็นกระแสโลก และกระแสทางวัตถุนิยมทำให้คนตกเป็นทาสของวัตถุนิยมและบริโภคนิยม ทำให้คนมุ่งแสวงหาแต่ความสุขทางวัตถุ มีความเห็นแก่ตัวยิ่งขึ้น เห็นแก่ผู้อื่นน้อยลง ขาดความเอื้ออาทรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่เห็นความสำคัญของศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้ในปัจจุบันค่านิยมบางอย่างได้เปลี่ยนแปลงไป ก่อนนี้สังคมเคยยกย่องคนที่มีคุณธรรม คนที่ประพฤติผิดศีลธรรม ทูจิตคดโกง จะถูกประณามและไม่มีใครอยากคบหาด้วย แต่ในปัจจุบันนี้สังคมกลับยกย่องคนที่มีเงิน คนที่มีตำแหน่งสูง มีอำนาจวาสนา มีชื่อเสียง แม้ว่าคนเหล่านั้นจะประพฤติผิดศีลธรรม ได้เงินมาโดยทางทุจริต (สมพร เทพสิทธา, 2540: 3-5) ซึ่งค่านิยมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นค่านิยมที่ผิดเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ไม่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

ภาครัฐเป็นส่วนหนึ่งในสังคมไทยย่อมได้รับอิทธิพลของค่านิยมที่ผิดนี้ไปด้วยเช่นกัน เมื่อบุคลากรภาครัฐมีพฤติกรรมที่ไม่ดีย่อมส่งผลเสียหายที่ใหญ่หลวงต่อประเทศชาติ เนื่องจากการที่จะสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับประเทศชาติได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยภาครัฐเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะว่าข้าราชการเป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารบ้านเมือง ข้าราชการมีบทบาทที่สำคัญตลอดมาทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งในอนาคต ข้าราชการทำงานเกี่ยวข้องกับประชาชนและผลประโยชน์ของประเทศชาติ จึงมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ในการที่จะรักษาและส่งเสริมผลประโยชน์ของประเทศชาติ ในการที่จะพัฒนาประเทศชาติให้ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ข้าราชการจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติได้มากน้อยเพียงใด สถาบันราชการจะเป็นที่พึ่งของประชาชนได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตามบทบาทของข้าราชการต่อประเทศชาติ ต่อรัฐบาล ต่อประชาชน ต่อหน่วยงาน และขึ้นอยู่กับการจิตสำนึกของข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานตามความรับผิดชอบ (สมพร เทพสิทธา, 2540: 39-40) จึงเห็นได้ว่าองค์การภาครัฐจะสามารถนำพาประเทศชาติให้พัฒนาก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงไร ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรภาครัฐนั่นเอง (สุกัญญา ยาวะประภาส, 2548: 9) ดังนั้นพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐ จึงเป็นสิ่งที่ควรได้รับการศึกษา และให้ความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภาครัฐ เพราะว่าเมื่อบุคลากรภาครัฐมีพฤติกรรมที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ต่อองค์กร ต่อประเทศชาติ และต่อประชาชนต่อไป

ปัจจัยเรื่องมนุษยธรรมในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยใดๆ ทั้งนี้เพราะมนุษยธรรมเป็นที่มาของทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นที่มาของทั้งกำเนิดและการสิ้นสุดขององค์การ เป็นที่มาของความสำเร็จและความล้มเหลวของกิจการงานทั้งปวง ดังนั้นปัจจัยมนุษยธรรมจึงได้รับความสนใจอย่างยิ่งยวดทั้งในแง่วิชาการและแง่ปฏิบัติซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมองค์การมีความสำคัญ (สรวีย์ตระกูลธรรมานะ, 2542: 467) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรภาครัฐเนื่องจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือไปกว่าภาระหน้าที่และเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ แต่มีความจำเป็นสำหรับความอยู่รอดและผลสำเร็จขององค์การ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงาน ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนรู้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ (George & Jones, 2002: 95) เป็นพฤติกรรมที่สมัครใจของพนักงานในการช่วยเหลือองค์การ และพฤติกรรมนั้นไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการกับระบบรางวัลจากงาน (Baron & Byrne, 1997: 503) ดังนั้นแม้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะไม่ได้เป็นหน้าที่ ที่ถูกกำหนดไว้ในงาน แต่พฤติกรรมนี้ก็ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จต่อการทำงาน และองค์การภาครัฐ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรและองค์การภาครัฐ และมีการศึกษาพบว่าปัจจัยทางจิตลักษณะเป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยปัจจัยทางจิตลักษณะที่สำคัญที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นคือ จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้เป็นจิตลักษณะที่เกิดขึ้นจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นสิ่งล้ำค่าของสังคมไทยปัจจุบัน ปรากฏในพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาตั้งแต่ พ.ศ. 2517 และเป็นที่ประจักษ์ว่ายิ่งเวลาผ่านไปมากเท่าไรหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็ยิ่งมีความสำคัญยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ มาในช่วงสิบปีหลังนี้ วงวิชาการระดับอุดมศึกษาได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ให้มีการศึกษาหาแนวทางต่างๆ เพื่อให้ประชาชนไทยได้ดำเนินรอยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกันให้มากและเหมาะสมยิ่งขึ้น ในทุกด้าน ทุกระดับ โดยให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนด้วย (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2547 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2551: 7)

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและวิถีปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี และได้ทรงเน้นย้ำแนวทางพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การป้องกันให้รอดพ้นจากวิกฤต และให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550: 2) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริครอบคลุมมิติที่สำคัญ 4 ด้าน คือ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรม มิติด้านจิตใจ (สมพร เทพสิทธา, 2548: 39-47 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2551: 7) และมิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรม จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยมิติด้านจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เมื่อบุคคลมีจิตลักษณะแบบพอเพียง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายมากขึ้น ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นจนเกิดโทษจึงทำให้ครอบครัวของตนมีความเข้มแข็ง ชุมชนของตนมีเศรษฐกิจที่เติบโตแบบพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น เกิดความรับผิดชอบกลมเกลียวกัน ก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมได้มากอย่างแท้จริง ซึ่งในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในระดับปัจเจกบุคคล หรือ องค์กร ทางจิตพฤติกรรมศาสตร์มีความเข้าใจว่า ความพอเพียง-พอประมาณ เกิดจากการมีจิตลักษณะจากส่วนที่มีการผสมผสานกันระหว่าง 2 ห่วง 1 เงื่อนไข เป็นอย่างน้อยมารวมกัน คือ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี ในลักษณะที่เป็นส่วนต่างๆ หรือ องค์ประกอบต่างๆ ของความพอเพียงที่เหมาะสมกับกาลเทศะ กลายเป็นจิตพอเพียง ก็จะนำไปสู่

พฤติกรรมพอเพียง และนำไปสู่ความสมดุล ปรับตัวได้ เข้มแข็ง และเป็นสุข อีกทอดหนึ่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2551ข: 8-12) จะเห็นได้ว่าจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน และการรับรู้คุณค่าที่ดี ที่จะนำไปสู่พฤติกรรมพอเพียง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พึงงาม ดังนั้นจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงมีความสำคัญต่อบุคคลากรและองค์การภาครัฐที่ควรศึกษาทำความเข้าใจร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในด้านปัจจัยทางจิตลักษณะมีความสุขในการทำงาน เป็นอีกสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความสุขเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากร เนื่องจากความสุขเป็นความรู้สึกที่ดี เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาในระดับต่างๆของชีวิต และความสุขทำให้คนมีพลังใจ พลังกายที่จะทำงาน ในบางแนวคิดถึงกับยกให้ความสุขเป็นสิ่งที่ค่าสูงสุดในชีวิต แนวคิดตามทฤษฎีสุนิยมถือว่า ความสุขสบายเป็นสิ่งที่เดียวที่มีค่าสูงสุดสำหรับชีวิต ทุกชีวิตต้องดิ้นรนแสวงหา ทำงานอย่างหนักหรือทำอะไรทุกอย่าง เพราะสิ่งเหล่านั้นนำไปสู่ความสุขนั่นเอง ทุกชีวิตจึงพยายามหลีกเลี่ยงความทุกข์ยากเพื่อไปสู่ความสุขสบาย ความสุขจึงเป็นสุดยอดปรารถนาของชีวิต (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 338) และความสุขถือเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เพราะการทำงานมิใช่เพียงเพื่อหาเงินเท่านั้นแต่การทำงานมีความหมายที่ลึกซึ้ง กล่าวคือ การทำงานจะช่วยพัฒนาชีวิตให้มีคุณค่า และมีความหมาย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ตื่นตัวอยู่เสมอ และยังช่วยพัฒนากายและใจให้แก่เราด้วย ผลที่ได้จากการทำงาน มีหลายประการ ได้แก่ ได้ทรัพย์สินเงินทองเพื่อเลี้ยงชีพและสะสมไว้ ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า มีประโยชน์ต่อจิตใจเรา ทำให้ชีวิตนี้มีคุณค่าไม่เหงาไม่เบื่อโลก มีประโยชน์ต่อมนุษย์ทำให้เพื่อนมนุษย์มีความสุข เป็นโอกาสและเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2531: 14 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 345) ดังนั้นความสุขกับการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อกัน ความสุขในการทำงานนั้นเป็นอารมณ์ทางบวก เป็นความรู้สึกที่ดี รู้สึกถึงความสุข มีความปลื้มปิติใจ ความมีชีวิตชีวา นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน มีความยึดมั่นต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Manion, 2003: 652-659) และในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ให้ความสนใจศึกษาตัวแปรด้านความสุขกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและได้ค้นพบว่า ตัวแปรด้านความสุขกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรด้านความสุขกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในบุคลากรภาครัฐยังมีไม่มากนัก และมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรและองค์การภาครัฐอย่างยิ่ง จึงควรนำมาศึกษาทำความเข้าใจร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นอกจากปัจจัยด้านจิตลักษณะแล้ว ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงานเป็นอีกปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถานการณ์ในการทำงานที่สำคัญที่เป็นปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือการสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากองค์การนี้ เป็นความเชื่อของพนักงานที่องค์กรนั้นมองเห็นคุณค่าในการทำงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของพนักงาน การสนับสนุนจากองค์การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986: 500) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกถึงความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงานนั่นเอง (Hutchison & Garstka, 1996: 1361 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548: 22) และในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ให้ความสนใจศึกษาตัวแปรด้านการสนับสนุนจากองค์การกับตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและได้ค้นพบว่า ตัวแปรด้านการสนับสนุนจากองค์การกับตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่ยังไม่มีการนำมาศึกษาร่วมกับปัจจัยด้านจิตลักษณะด้านต่างๆ จึงควรนำมาศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำ ความเข้าใจร่วมกันกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

และปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงานที่เป็นอีกปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ให้ความสนใจศึกษาตัวแปรด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงกับตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและได้ค้นพบว่า ตัวแปรด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงกับตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อกันจึงได้นำตัวแปรด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงมาร่วมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ด้วย และในด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงนั้นกรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานราชการ ที่มีความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงค่อนข้างสูง ได้มีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในองค์กรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 เพราะกรมราชทัณฑ์ได้พิจารณาเห็นว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นแนวทางการปฏิบัติตนที่ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความสุข ความสมดุล ความมั่นคง และยั่งยืน โดยมีเป้าหมายหลักของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในกรมราชทัณฑ์คือ การสร้างกระแสสังคมของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์รวมถึงผู้ต้องขังให้มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นกรอบแนวคิด หรือส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของตน ผ่านการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงในที่สุด (สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์, 2552: 9) ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากรมราชทัณฑ์มีความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงค่อนข้างสูง มีสถานการณ์ในการทำงานด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงมากพอที่จะเป็นปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

จึงกล่าวได้ว่า ทั้งจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ และองค์การภาครัฐภายใต้บริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ มีปฏิสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เกิดขึ้นในองค์กรภาครัฐต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์
- 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์
- 3) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์
- 4) เพื่อศึกษาการทำนายของตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

3. สมมติฐานการวิจัย

- 1) ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

3) บุคลากรที่มีความมึเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มึพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมึเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

4) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์การมาก เป็นผู้ที่มึพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อย

5) ความเป็นองค์การแห่งความพอเพียง ความมึเหตุมีผล การมึภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้มากกว่าร้อยละ 50

4. ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ทั้ง 4 แห่งดังนี้ (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี (3) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (4) เรือนจำอำเภอธัญบุรี มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมกันทั้งหมด 143 คน โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2555 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 137 ข้อ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 131 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์การ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1) ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

5) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ใช้ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงานเป็นตัวทำนาย โดยใช้วิธี Enter Multiple Regression Analysis และวิธี Stepwise Multiple Regression Analysis

5. ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

(1.1) ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความมีเหตุมีผลโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผลโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .43$) และจากความมีเหตุมีผลรายด้านพบว่า ด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .50$) และด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .30$)

(1.2) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตนโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .71$) และจากการมีภูมิคุ้มกันตนรายด้านพบว่า ด้านการจัดการกับความเครียดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .72$) ด้านสติ-สัมปชัญญะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .58$) ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .53$) และด้านความชอบเสียงน้อยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .50$)

(1.3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่ากับความดีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่ากับความดี กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การรับรู้คุณค่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .59$) และจากการรับรู้คุณค่ารายด้านพบว่า ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .56$) ด้านการรับรู้คุณค่าของแผ่นดินมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .50$) และด้านการรับรู้คุณค่าของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .47$)

(1.4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน โดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .73$) และจากความสุขในการทำงานรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .66$) ด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .49$) และด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .43$)

(1.5) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า การสนับสนุนจากองค์การ โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ โดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .35$) และจากการสนับสนุนจากองค์การรายด้านพบว่า ด้านการเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .40$) ด้านการดูแลเอาใจใส่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .32$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .23$)

2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามประเภทขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ ที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีค่า ($p\text{-value} = .49$) หรือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และได้รับการสนับสนุนจากองค์การแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ค่า (p-value = .02) และ ความสุขในการทำงาน ค่า (p-value = .00) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระนี้ พบว่า (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

3) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามระดับ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า (p-value = .03) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า (1) ในหมู่บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก “บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย” (2) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะมีความมีเหตุมีผลมากหรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” (3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมากพร้อมกัน เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อยพร้อมกัน และพบว่า (4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด

และพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปรคือ ความมีเหตุมีผล ค่า (p-value = .01) และ ความสุขในการทำงาน ค่า (p-value = .00) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระนี้ พบว่า (1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

4) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า ($p\text{-value} = .04$) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พบว่า (1) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากพร้อมกัน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยพร้อมกัน

และพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปรคือ ความสุขในการทำงาน ค่า ($p\text{-value} = .00$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระนี้ พบว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

5) ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (Enter) ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปร 6 ตัว เป็นตัวทำนาย ประกอบด้วย ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ใช้เป็นตัวทำนายเป็นรายตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปรสำคัญ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสุขในการทำงาน มีค่าเบต้าเท่ากับ .49 และ การมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .33

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) ในการทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปร 6 ตัว เป็นตัวทำนาย ประกอบด้วย ความเป็นองค์กร แห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรได้ คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน โดย ความสุขในการทำงาน และการมี ภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 64.6 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ความสุขในการ ทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .48, .42 ตามลำดับ

6. อภิปรายผลการวิจัย

1) การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1: ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

(1.1) ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุมีผล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร พบว่า ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่า ความมีเหตุมีผล ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และความมีเหตุมีผล ด้านการคิดแบบ เหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผล จะเป็นผู้ที่ใช้สติปัญญาในการตัดสินใจ เกี่ยวกับเรื่องราว หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น โดยการคำนึงถึง ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ (โกศล มีคุณ, 2551) การมีความมีเหตุมีผลนี้ จึงทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ความมี เหตุมีผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

(1.2) การมีภูมิคุ้มกันตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า การมีภูมิคุ้มกันตนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่า การมีภูมิคุ้มกันตน ด้านสติ-สัมปชัญญะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การมีภูมิคุ้มกันตน ด้านความชอบเลี้ยงน้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การมีภูมิคุ้มกันตน ด้านการจัดการกับความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และการมีภูมิคุ้มกันตน ด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีภูมิคุ้มกันตน จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมทางการรู้การคิด วุฒิภาวะทางอารมณ์สูงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยจิตลักษณะที่แข็งแกร่งและความสามารถในการเตรียมตนหลายด้าน (คุจเคื่อน พันธุมนาวิน, และงามตา วรินทร์านนท์, 2551) บุคลากรที่มีภูมิคุ้มกันตนจะมีจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถจัดการกับปัญหาต่างได้ดี จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย

การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การมีภูมิคุ้มกันตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

(1.3) การรับรู้คุณค่าดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าดี กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า การรับรู้คุณค่าดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่า การรับรู้คุณค่าดี ด้านการรับรู้คุณค่าดีของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การรับรู้คุณค่าดี ด้านการรับรู้คุณค่าดีของแผ่นดินมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และการรับรู้คุณค่าดี ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ประโยชน์หรือคุณค่าที่ตนได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากผู้อื่น สิ่งอื่น ก่อให้เกิดความตระหนัก ชาบซึ่ง และมีแนวโน้มกระทำการตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551) บุคลากรที่มีการรับรู้เช่นนี้ จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย

การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การรับรู้คุณค่าที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

(1.4) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน จะมีความรู้สึกที่ดี เบิกบานใจ มีความสบายใจ รู้สึกสนุกกับงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีการแสดงออกโดยการ ยิ้ม หัวเราะ มีแวตาที่เป็นประกาย มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน มีความยึดมั่นต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Manion, 2003: 652-659) การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเช่นนี้ ทำให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย

การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

(1.5) การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่า การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการเห็นคุณค่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการดูแลเอาใจใส่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และการสนับสนุนจากองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าการที่องค์การนั้นมองเห็นคุณค่าในผลงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้การสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากร หรือสิ่งที่ยกย่องการกำหนดขึ้นแล้วส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (Eisenberger et al., 1986; 1990) การที่องค์การให้การสนับสนุนเช่นนี้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกมา

การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2) การอธิบายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2: บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์การมาก เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อย

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง หรือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และได้รับการสนับสนุนจากองค์การแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ตารางที่ 1 ภาคผนวก ง) พบว่า ไม่ปรากฏความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง กับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลในส่วนนี้จึงสนับสนุนผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง โดยมี ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรอิสระ

และพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และความสุขในการทำงาน โดยพบว่า (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และ (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก มี 2 ประการคือ

- (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง
- (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก

การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

3) การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3: บุคลากรที่มีความมามีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมามีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความมามีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความมามีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า (1) ในหมู่บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก “บุคลากรที่มีความมามีเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมามีเหตุมีผลน้อย” (2) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะมีความมามีเหตุมีผล

มากหรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” (3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย และ (4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด

ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก พร้อมกันทั้ง 2 ด้าน จะยิ่งทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก

และพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปรคือ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน โดยพบว่า (1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก มี 4 ประการคือ

(1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก

(2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรไม่ว่าจะมีความมีเหตุมีผลมากหรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม

(3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

(4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด

การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ย่อมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

4) การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4: บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า (1) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก พร้อมกันทั้ง 2 ด้าน จะยังทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก

และพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปรคือ ความสุขในการทำงาน โดยพบว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก มี 2 ประการคือ

(1) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยก็ตาม

(2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

5) การอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5: ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่าร้อยละ 50

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ใช้ตัวแปร ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (Enter) และ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) ดังนี้

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (Enter) พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ใช้เป็นตัวทำนายเป็นรายตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปรสำคัญ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสุขในการทำงาน มีค่าเบต้าเท่ากับ .49 และ การมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .33

และ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) พบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คือ ความสุขในการทำงาน และ การมีภูมิคุ้มกันตน โดย ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 64.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .48, .42 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 64.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรผู้ที่ยังมีความสุขในการทำงานมาก และยังมีภูมิคุ้มกันตนมาก บุคลากรผู้นั้นยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากด้วย

การพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่าร้อยละ 50

7. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาที่พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติต่อกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ/ทัณฑสถาน พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการศึกษาที่พบว่า จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี มีปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยสาเหตุและส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบอีกว่า คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ด้านความมีเหตุมีผล ด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ด้านการรับรู้คุณค่าความดี ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความมีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันตน มีการรับรู้คุณค่าความดี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ ควรส่งเสริมนโยบายด้านองค์กรแห่งความพอเพียงที่มีอยู่แล้วต่อไป และถ้าเป็นไปได้ควรขยายนโยบาย ด้านองค์กรแห่งความพอเพียงสู่เรือนจำ/ทัณฑสถานให้ทั่วทั้งประเทศ โดยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานใช้ชีวิตบนความพอเพียงอย่างรอบด้าน และอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว จนเกิดเป็นความเคยชินเป็นปกตินิสัย จนส่งผลทำให้เกิด จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นความพอเพียงที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคลากร ที่ไม่ใช่เพียงแค่การปฏิบัติจากภายนอก

2) จากการศึกษาที่พบว่า ความสุขในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยสาเหตุและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรมีนโยบายส่งเสริมเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดี เกิดการช่วยเหลือกันระหว่างการปฏิบัติงาน และควรทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่

3) จากการศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร มีปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เช่น การสนับสนุนด้านความรู้ในการ

ทำงาน การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการทำงาน การให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเห็นความสำคัญในการทำงานของบุคลากร มีการเอื้ออำนวยในด้านการทำงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และกฎระเบียบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานใช้ชีวิตบนความพอเพียงอย่างรอบด้านให้มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นในด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว หรือในด้านการปฏิบัติงาน จนเกิดจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นในบุคลากร ซึ่งเป็นความพอเพียงอย่างแท้จริงที่เกิดจากภายในจิตใจที่ไม่ใช่การปฏิบัติตามจากภายนอกเพียงอย่างเดียว ส่วนในด้านการติดตามประเมินผลนั้น ควรมีการทดสอบจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรด้วยข้อคำถามทางจิตวิทยาเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรในเรือนจำ/ทัณฑสถานนั้น มีจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าดีอย่างแท้จริง

2) ควรมีการส่งเสริมเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในเรือนจำ/ทัณฑสถานแต่ละแห่ง โดยแนวทางในการส่งเสริมนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน หรือมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เห็นว่ามีเหมาะสมกับเรือนจำ/ทัณฑสถานนั้นๆ เช่น กิจกรรมด้านการกีฬา กิจกรรมด้านการปฏิบัติธรรม กิจกรรมด้านการพัฒนาชุมชนรอบเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดและรับผิดชอบกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรได้เกิดสัมพันธภาพที่ดีมีการช่วยเหลือกันระหว่างการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในเรือนจำ/ทัณฑสถานแต่ละแห่ง ควรแสดงออกถึงการยอมรับในด้านการทำงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการกล่าวคำชมเชยหรือการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความพยายามในการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในโอกาสพิเศษต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน หรือการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความสำเร็จในการทำงานไม่ว่าจะเป็นในด้านคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ความรู้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความสุขในการทำงาน

3) ควรมีการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน ด้วยการให้ความสำคัญในด้านการทำงานของบุคลากร เช่น การแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในผลงานที่บุคลากรได้ทำโดยการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน การรับฟังความคิดเห็นด้านการทำงานจากบุคลากรแล้วนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การสนับสนุนด้าน

วัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการออกกฎระเบียบให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวก การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละระดับอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การอบรมพัฒนาความรู้ในการทำงานในด้านที่บุคลากรยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ หรือมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษามิติในด้านที่ลึกลงไป ที่เป็นมิตีย่อยของปัจจัยหลัก ได้แก่ มิติองค์ประกอบของความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี สุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และปัจจัยในด้านสถานการณ์ในการทำงานอื่นที่น่าจะมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ความเครียดความกดดันในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การมีเหตุผลทางจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านสังคม เป็นต้น
- 3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในลักษณะแบบพหุมิติที่มากขึ้น คือ โดยการศึกษาที่เพิ่มจำนวนปัจจัยที่น่าจะมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้มากขึ้น
- 4) ควรมีการพัฒนาแบบวัดให้ได้มาตรฐานมากขึ้น โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ร่วมกับการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อของแบบวัด นอกจากนี้ข้อคำถามในแบบวัดควรมีจำนวนให้น้อยลงและมีเนื้อหาในข้อคำถามที่รัดกุมมากขึ้น
- 5) ควรมีการนำสถิติในการวิจัยตัวอื่นมาใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้คำตอบจากการวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น (Path Analysis) เป็นต้น

PSYCHOLOGICAL SUFFICIENCY, SUFFICIENCY ORGANIZATION, WORK
HAPPINESS, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR: A CASE STUDY OF THE DEPARTMENT OF
CORRECTIONS

CHANAPON CHAITUP 5238176 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SIRIPORN YAMNILL, Ph.D.,
GAMOLPORN SONSRI, D.P.A., JITLADA AMORNWATANA, Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

In the globalization era, information can be quickly disseminated from a continent to the other continent. Therefore, information increasingly influences people's thought and behavior. A lot of Thai people have become victims of information and advertisement and are influenced by foreign culture and values so they are not interested in Thai culture and religion. Due to globalization which is the global trend and materialism, people seek material happiness, are increasingly selfish, do not help each other, and do not attach importance to religion, moral, and ethics, causing changes in some values in the present time. In the past, good people were admired but bad people were reprimanded. In the present time, rich people with high rank, power, and reputation are admired although they are immoral and corrupt (Somporn Thepsittha, 1997: 3-5). These values cause bad behavior in the Thai society.

As government sector is a part of the Thai society, it is influenced by these bad values. Bad government officials cause considerable damage to the country. To create prosperity to the country, it is necessary to depend on the government sector

which stimulates country development. As government officials are important to country management, they have important roles in the past, present, and future. As government officials' work involves people and benefits of the country, they have important roles to fairly and widely provide people with services, preserve and promote country benefits, and develop country. The government officials' success level in performing their duties depends on their efficient compliance with their roles and good work conscience (Somporn Thepsittha, 1997: 39-40). Therefore, state agencies' success level in country development depends on government officials (Supphachai Yawapraphart, 2005: 9). Therefore, government officials' behavior should be studied for use as guidelines of creating good behavior of government officials because government officials' good behavior will be beneficial to work, organization, country, and people.

The factor of human work is more important than other factors because humans create everything, bring about commencement and end of organization, bring about success and failure of all work. Therefore, the factor of humans receives considerable interest both in academic affairs and practice, making organizational behavior important (Soitrakoon Atthamana, 1999: 467). Organizational citizenship behavior is very important to government officials' work because it is necessary for organizational success and survival. For example, helping colleagues and developing government officials' expertise brings about good friendship of colleagues, being important to learning of new knowledge and technology (George & Jones, 2002: 95). It is willingness of government officials to help their organization and said behavior does not have formal relationship with work rewards (Baron & Byrne, 1997: 503). Although organizational citizenship behavior is not specified as government officials' duties, this behavior promotes success in work and state agencies.

Organizational citizenship behavior is important to state agencies and their officials' work. According to researches, the factor of psychological characteristics is a cause of organizational citizenship behavior. The important factor of psychological characteristic which is a cause of organizational citizenship behavior is psychological sufficiency stemming from sufficiency economy as appeared in the royal speech of His Majesty the King since 1974. When the time passes by, sufficiency economy is considerably important. During the past ten years, academic affairs in the university

level have been systematically supported to study and find various guidelines to make Thai people increasingly and more suitably comply with sufficiency economy in every aspect and at all levels (Sufficiency Economy Implementation Sub-Committee, 2004 cited in Duangduan Phanthumnawin, 2008, Khor: 7).

Sufficiency economy is guidelines of living and practice. His Majesty the King has suggested sufficiency economy to Thai people for over 30 years emphasizing development guidelines based on moderate practice and carefulness by thinking of sufficiency, reasonableness, creating self-immunity, using knowledge and moral as a living base to enable people to happily live amid globalization and various changes (Office of National Economic and Social Development Commission, 2007: 2). Sufficiency economy according to the royal speech of His Majesty the King consists of four important dimensions: economical dimension, social dimension, cultural dimension, and mental dimension (Somporn Thepsittha, 2005: 39-47 cited in Duangduan Phanthumnawin, 2008, Khor: 7). Economic dimension, social dimension, and cultural dimension importantly depend on mental dimension of each person. If people have psychological sufficiency, their way of life and behavior are more simple. They do not make themselves and other people get into trouble so their families are strong. Economy of their community is growing. People in the community are able to increasingly rely on themselves. People have responsibility and solidarity, really bringing about peace and happiness in the society. As for individual use of sufficiency economy in psycho-behavioral science, sufficiency stems from psychological characteristic with combination of two rings and a condition consisting of reasonableness, self-immunity, perception of virtue which are various parts of sufficiency suitable for situations and becoming sufficiency mind leading to sufficiency behavior, balance, adaptability, strength, and happiness (Duangduan Phanthumnawin, 2008, Khor: 8-12). Psychological sufficiency consists of three main elements: reasonableness, self-immunity, and perception of virtue leading to sufficiency behavior which is good behavior. Therefore, psychological sufficiency is important to state agencies and their officials and should be jointly studied with organizational citizenship behavior.

The factor of psychological characteristic on work happiness is a cause of organizational citizenship behavior. Happiness is necessary for officials' work because

happiness is good feeling initially required by everybody and stimulating people to work. According to some concept, happiness has the highest value in people's life. According to the concept of hedonism, pleasure is the most important thing in life. Everybody has to struggle, seek, work hard or do everything for happiness but tries to avoid distress to get pleasure. Happiness, therefore, is most required by everybody (Sukhothaithammathirat University, 1982 cited in Sanguan Sutthilertarun, 2000: 338). Happiness is also necessary for government officials' work because work creates incomes, develops people to have value, develops people's potential to be more perfect, and develops people's body and mind. Work enables people to have incomes, makes the society progress, is beneficial to people's mind, makes people have value, makes people happy, is a chance and a tool for self-development (Prayuth Payutto, 1988:14 cited in Sanguan Sutthilertarun, 2000:345). Therefore, happiness is important to work. Work happiness is positive emotion, good feeling, pride enabling officials to efficiently work, be loyal to their organization, and have good relationship (Manion, 2003: 652-659). Thai researches which studied a variable of happiness and a variable of organizational citizenship behavior showed that a variable of happiness had relationship with a variable of organizational citizenship behavior. However, there are few researches studying a variable of happiness and a variable of organizational citizenship behavior of government officials. As a variable of happiness is considerably important to state agencies and their officials' work, it should be jointly studied with organizational citizenship behavior.

Apart from the factor of psychological characteristic, the factor of work situation which is a cause of organizational citizenship behavior is organizational support. The organization is aware of work value of its employees and pays attention to its employees' quality of life. Organizational support creates organizational commitment to officials (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986:500) or indicates organizational commitment to its employees (Hutchison & Garstka, 1996:1361 cited in Premchit Khlaiphetch, 2005:22). Thai researches which studied a variable of organizational support and a variable of organizational citizenship behavior showed that a variable of organizational support had relationship with a variable of organizational citizenship behavior. As said variable is not jointly studied with various

psychological characteristics, it should be studied for the understanding with organizational citizenship behavior.

The factor of work situation which is a cause of organizational citizenship behavior is sufficiency organization. Thai researches which studied a variable of sufficiency organization and a variable of organizational citizenship behavior showed that as a variable of sufficiency organization had relationship with a variable of organizational citizenship behavior. Therefore, a variable of sufficiency organization was jointly studied in this research. As for sufficiency organization, Department of Corrections is a state agency which is a sufficiency organization in the high level and has clearly and continuously used sufficiency economy since 2006 because it thinks that sufficiency economy stemming from the royal speech of His Majesty the King is the best practice which brings about happiness, balance, security, and sustainability. The main goals on implementation of sufficiency economy of Department of Corrections are to stimulate its officials and prisoners to use sufficiency economy as a conceptual framework or a part of their way of life by creating correct knowledge and understanding of sufficiency economy for these people so that they can suitably use sufficiency economy, leading to sufficiency organization (Social Work Bureau, Department of Corrections), 2009:9). Therefore, Department of Corrections is a state agency with sufficiency organization in the high level and its work situation on sufficiency organization is considerable enough to be a cause of organizational citizenship behavior.

Psychological sufficiency, work happiness, organizational support, sufficiency organization, and organizational citizenship behavior are important to work success of state agencies and their officials under context of the Thai society in the present time. Therefore, they researcher was interested to study interaction of psychological sufficiency, work happiness, organizational support, sufficiency organization, and organizational citizenship behavior of officials of Department of Corrections for use as guidelines to create organizational citizenship behavior in state agencies.

2. Research objectives

1) To study relationship between variables of psychological group and variables of work situation group and organizational citizenship behavior of officials of Department of Corrections.

2) To study interaction between variables of psychological group and organizational citizenship behavior of officials of Department of Corrections.

3) To study interaction between variables of psychological group and variables of work situation group and organizational citizenship behavior of officials of Department of Corrections.

4) To study forecast of variables of psychological group and variables of work situation group and organizational citizenship behavior of officials of Department of Corrections.

3. Research hypothesis

1) Reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support has positive relationship with organizational citizenship behavior.

2) Organizational citizenship behavior of officials working in the sufficiency organization with considerable work happiness and considerable organizational support is higher than that of officials who do not work in the sufficiency organization with little work happiness and little organizational support.

3) Organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness is higher than that of officials with little reasonableness and little work happiness.

4) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable organizational support is higher than that of officials with little work happiness and little organizational support.

5) Sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support can jointly forecast organizational citizenship behavior by over 50%.

4. Research methodology

The sample groups used for this research were 143 people consisting of officials, official staff, permanent employees, and temporary employees working in four Correctional Institutions of Department of Corrections as follows; 1) Pathumthani Correctional Institution for Male Drug Addicts, 2) Thonburi Woman Correctional Institution, 3) Samutprakan Central Correctional Institution, 4) Thanyaburi District Correctional Institution. Data were collected from February 2012 to March 2012. Data collection tool was the questionnaire with 137 questions. 131 questionnaire copies (91.60%) were returned to the researcher.

The research tool was a copy of questionnaire consisting of five parts as follows;

Part 1 was the questionnaire on respondents' general data.

Part 2 was the questionnaire on psychological sufficiency.

Part 3 was the questionnaire on work happiness.

Part 4 was the questionnaire on organizational support.

Part 5 was the questionnaire on organizational citizenship behavior.

Statistics used for data analysis were as follows;

1) Frequency, Percentage, Mean, and Standard deviation

2) Pearson's Product Moment Correlation used for finding relationship between variables of psychological group and variables of work situation group and organizational citizenship behavior

3) Three-way Analysis of Variance used for organizational citizenship behavior according to variables of psychological group and variables of work situation group which were different.

4) Two-way Analysis of Variance used for organizational citizenship behavior according to variables of psychological group and variables of work situation group which were different.

5) Multiple Regression Analysis: MRA used for forecasting organizational citizenship behavior. Variables of psychological group and variables of work situation group forecasted using Enter Multiple Regression Analysis and Stepwise Multiple Regression Analysis.

5. Research results

1) Results of analyzing relationship between reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, organizational support and organizational citizenship behavior

(1.1) Relationship between reasonableness and organizational citizenship behavior

According to analysis of relationship between reasonableness and organizational citizenship behavior, the researcher found that reasonableness in general and each aspect had positive relationship with organizational citizenship behavior at the statistical significance of .05. Reasonableness had relationship with organizational citizenship behavior in the medium level ($r = .43$). After considering each aspect, the researcher found that scientific logical thinking had relationship with organizational citizenship behavior in the medium level ($r = .50$). And logical thinking had relationship with organizational citizenship behavior in the low level ($r = .30$).

(1.2) Relationship between self-immunity and organizational citizenship behavior

According to analysis of relationship between self-immunity and organizational citizenship behavior, the researcher found that self-immunity in general and each aspect had positive relationship with organizational citizenship behavior at the statistical significance of .05. Self-immunity had relationship with organizational

citizenship behavior in the high level ($r = .71$). After considering each aspect, the researcher found that tension management had relationship with organizational citizenship behavior in the high level ($r = .72$). Intellect had relationship with organizational citizenship behavior in the medium level ($r = .58$). Optimism had relationship with organizational citizenship behavior in the medium level ($r = .53$). Little risk preference had relationship with organizational citizenship behavior in the medium level ($r = .50$).

(1.3) Relationship between perception of virtue and organizational citizenship behavior

According to analysis of relationship between perception of virtue and organizational citizenship behavior, the researcher found that perception of virtue in general and each aspect had positive relationship with organizational citizenship behavior at the statistical significance of .05. Relationship between perception of virtue and organizational citizenship behavior in general was in the medium level ($r = .59$). After considering each aspect, the researcher found that modesty had relationship with organizational citizenship behavior in the medium level ($r = .56$). Perception of virtue of the country had relationship with organizational citizenship behavior in the medium level ($r = .50$). Perception of virtue of people had relationship with organizational citizenship behavior in the medium level ($r = .47$).

(1.4) Relationship between work happiness and organizational citizenship behavior

According to analysis of relationship between work happiness and organizational citizenship behavior, the researcher found that work happiness in general and each aspect had positive relationship with organizational citizenship behavior at the statistical significance of .05. Relationship between work happiness and organizational citizenship behavior in general was in the high level ($r = .73$). After considering each aspect, the researcher found that work success had relationship with organizational citizenship behavior in the high level ($r = .66$). Acceptability had relationship with organizational citizenship behavior in the high level ($r = .66$). Work passion had relationship with organizational citizenship behavior in the medium level

($r = .49$). And contact had relationship with organizational citizenship behavior in the medium level ($r = .43$).

(1.5) Relationship between organizational support and organizational citizenship behavior

According to analysis of relationship between organizational support and organizational citizenship behavior, the researcher found that organizational support in general and each aspect had positive relationship with organizational citizenship behavior at the statistical significance of .05. Relationship between organizational support and organizational citizenship behavior in general was in the low level ($r = .35$). After considering each aspect, the researcher found that awareness of value had relationship with organizational citizenship behavior in the low level ($r = .40$). Care had relationship with organizational citizenship behavior in the low level ($r = .32$). And work environment had relationship with organizational citizenship behavior in the low level ($r = .23$).

2) According to results of Three-way Analysis of Variance of organizational citizenship behavior according to different organizational types, different work happiness, and different organizational support

According to Three-way Analysis of Variance of organizational citizenship behavior, there were three independent variables: sufficiency organization, work happiness, and organizational support. Results of data analysis showed that organizational citizenship behavior did not vary according to three-way interaction at the statistical significance of .05 ($p\text{-value} = .49$). This indicated that organizational citizenship behavior of officials working in different organizational types with different work happiness and different organizational support was not different.

However, results of data analysis showed that organizational citizenship behavior varied according to the level of each independent variable at the statistical significance of .05. There were two variables: sufficiency organization ($p\text{-value} = .02$) and work happiness ($p\text{-value} = .00$). After considering mean of groups divided by the level of independent variables, the researcher found the followings; (1) Organizational citizenship behavior of officials working in the sufficiency organization was higher

than that of officials who did not work in the sufficiency organization. (2) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness was higher than that of officials with little work happiness.

3) Results of Two-way Analysis of Variance of organizational citizenship behavior according to different reasonableness and different work happiness

According to Two-way Analysis of Variance of organizational citizenship behavior, there were two independent variables: reasonableness and work happiness. Results of data analysis showed that organizational citizenship behavior varied according to two-way interaction between reasonableness and work happiness at the statistical significance of .05 ($p\text{-value} = .03$). After comparing mean of each pair using Scheffe's method, the researcher found the followings; (1) Organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness was higher than that of officials with little reasonableness. (2) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable or little reasonableness was higher than that of officials with little work happiness. (3) Organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness was higher than that of officials with little reasonableness and little work happiness. (4) Officials with considerable reasonableness and considerable work happiness most had organizational citizenship behavior.

According to results of data analysis, organizational citizenship behavior varied according to the level of each independent variable at the statistical significance of .05. There were two variables: reasonableness ($p\text{-value} = .01$) and work happiness ($p\text{-value} = .00$). After considering mean of the groups divided by the level of independent variables, the researcher found the followings; (1) Organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness was higher than that of officials with little reasonableness. (2) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness was higher than that of officials with little work happiness.

4) Results of Two-way Analysis of Variance of organizational citizenship behavior according to different work happiness and different organizational support

According to Two-way Analysis of Variance of organizational citizenship behavior, there were two independent variables: work happiness and organizational support. Results of data analysis found that organizational citizenship behavior varied according to two-way interaction between work happiness and organizational support at the statistical significance of .05 ($p\text{-value} = .04$). After comparing mean of each pair using Scheffe's method, the researcher found the followings: (1) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable or little organizational support was higher than that of officials with little work happiness. (2) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable organizational support was higher than that of officials with little work happiness and little organizational support.

According to results of data analysis, organizational citizenship behavior varied according to the level of each independent variable at the statistical significance of .05. There was a variable of work happiness with $p\text{-value} = .00$. After considering mean of the groups divided by the level of this independent variable, the researcher found that organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness was higher than that of officials with little work happiness.

5) Results of forecasting organizational citizenship behavior using sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support.

According to Enter Multiple Regression Analysis to forecast organizational citizenship behavior using six variables consisting of sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support, the researcher found that six variables could jointly forecast organizational citizenship behavior by 66.1%. After considering each variable, the researcher found that two important variables which could forecast organizational citizenship behavior at the statistical significance of .05 were work happiness with Beta Value of .49 and self-immunity with Beta Value of .33.

According to Stepwise Multiple Regression Analysis to forecast organizational citizenship behavior using six variables consisting of sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support, the researcher found that two variables which could forecast organizational citizenship behavior were work happiness and self-immunity. Work happiness and self-immunity could jointly forecast organizational citizenship behavior by 64.6% at the statistical significance of .05. Beta values of work happiness and self-immunity were .48 and .42, respectively.

6. Research results discussion

1) Results discussion according to the research hypothesis 1 determining that reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support have positive relationship with organizational citizenship behavior.

(1.1) Reasonableness had positive relationship with organizational citizenship behavior.

According to analysis of relationship between reasonableness and organizational citizenship behavior, the researcher found that reasonableness had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at the statistical significance of .05. After considering each aspect, the researcher found that reasonableness on logical thinking had positive relationship with organizational citizenship behavior in the low level at the statistical significance of .05. Reasonableness on scientific logical thinking had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at the statistical significance of .05. This indicated that officials with reasonableness used their intellect to make decision on various issues or problems by carefully thinking of factors which were causes and effects (Kosol Meekhun, 2008). Therefore, reasonableness brought about organizational citizenship behavior.

Results of data analysis were consistent with the research hypothesis 1 determining that reasonableness has positive relationship with organizational citizenship behavior.

(1.2) Self-immunity had positive relationship with organizational citizenship behavior.

According to analysis of relationship between self-immunity and organizational citizenship behavior, the researcher found that self-immunity had positive relationship with organizational citizenship behavior in the high level at the statistical significance of .05. After considering each aspect, the researcher found that self-immunity on intellect had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at the statistical significance of .05. Self-immunity on little risk preference had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at the statistical significance of .05. Self-immunity on tension management had positive relationship with organizational citizenship behavior in the high level at the statistical significance of .05. And self-immunity on optimism had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at the statistical significance of .05. This indicated that officials with self-immunity had preparedness on learning and thinking and were mature enough to deal with various bad situations using their strong mind and capability to prepare themselves in various aspects (Dujduan Phanthumnawin and Ngarnta Waninthanont, 2008). Officials with self-immunity had strong mind, were able to efficiently deal with various problems, and had organizational citizenship behavior.

Results of data analysis were consistent with the research hypothesis 1 determining that self-immunity has positive relationship with organizational citizenship behavior.

(1.3) Perception of virtue had positive relationship with organizational citizenship behavior.

According to analysis of relationship between perception of virtue and organizational citizenship behavior, the researcher found that perception of virtue had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at

the statistical significance of .05. After considering each aspect, the researcher found that perception of virtue on perception of virtue of people had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at the statistical significance of .05. Perception of virtue on perception of virtue of the country had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at the statistical significance of .05. And perception of virtue on modesty had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at the statistical significance of .05. This indicated that officials perceiving that they were well treated by other people were aware, felt appreciated, and tended to directly and indirectly well treat other people in return (Ubon Liaowarin, 2008). Officials with this perception also had organizational citizenship behavior.

Results of data analysis were consistent with the research hypothesis 1 determining that perception of virtue has positive relationship with organizational citizenship behavior.

(1.4) Work happiness had positive relationship with organizational citizenship behavior.

According to analysis of relationship between work happiness and organizational citizenship behavior, the researcher found that work happiness had positive relationship with organizational citizenship behavior in the high level at the statistical significance of .05. After considering each aspect, the researcher found that work happiness on contact had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at the statistical significance of .05. Work happiness on work passion had positive relationship with organizational citizenship behavior in the medium level at the statistical significance of .05. Work happiness on work success had positive relationship with organizational citizenship behavior in the high level at the statistical significance of .05. Work happiness on acceptability had positive relationship with organizational citizenship behavior in the high level at the statistical significance of .05. This indicated that officials with work happiness had good feeling, were happy, enjoyed working, were proud of their work by smiling, laughing, making officials efficiently work, loyal to the organization, and have good relationship with

each other (Manion, 2003: 652-659). Officials with work happiness also had organizational citizenship behavior.

Results of data analysis were consistent with the research hypothesis 1 determining that work happiness has positive relationship with organizational citizenship behavior.

(1.5) Organizational support has positive relationship with organizational citizenship behavior.

According to analysis of relationship between organizational support and organizational citizenship behavior, the researcher found that organizational support had positive relationship with organizational citizenship behavior in the low level at the statistical significance of .05. After considering each aspect, the research found that organizational support on awareness of values had positive relationship with organizational citizenship in the low level at the statistical significance of .05. Organizational support on care had positive relationship with organizational citizenship behavior in the low level at the statistical significance of .05. And organizational support on work environment had positive relationship with organizational citizenship behavior in the low level at the statistical significance of .05. This indicated that organization's awareness of value of performance, care of quality of life of officials, support on officials' work affected well-being of officials (Eisenberger et al., 1986; 1990). The organization giving support to its officials enabled its officials to show organizational citizenship behavior.

Results of data analysis were consistent with the research hypothesis 1 determining that organizational support has positive relationship with organizational citizenship behavior.

2) Results discussion according to the research hypothesis 2 determining that organizational citizenship behavior of officials working in the sufficiency organization with considerable work happiness and considerable organizational support was higher than that of officials who do not work in the sufficiency organization with little work happiness and little organizational support

According to Three-way Analysis of Variance of organizational citizenship behavior, there were three independent variables: sufficiency organization, work happiness, and organizational support. The researcher found that organizational citizenship behavior did not vary according to three-way interaction. This indicated that organizational citizenship behavior of officials working in different organizational types with different work happiness and different organizational support was not different.

According to results of analyzing Correlation Coefficient (Table 1, Appendix Ngor), the researcher found that sufficiency organization did not have relationship with organizational citizenship behavior at the statistical significance of .05. Organizational support had positive relationship with organizational citizenship behavior in the low level. These results supported results of Three-way Analysis of Variance which found that organizational citizenship behavior did not vary according to three-way interaction. And sufficiency organization, work happiness, and organizational support were independent variables.

Organizational citizenship behavior varied according to the level of each independent variable at the statistical significance of .05. There were two variables: sufficiency organization and work happiness. The researcher found the followings; (1) Organizational citizenship behavior of officials working in the sufficiency organization was higher than that of officials who did not work in the sufficiency organization. (2) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness was higher than that of officials with little work happiness.

Results of data analysis could be concluded that there were two characteristics of officials with considerable organizational citizenship behavior as follows;

- (1) Officials working in the sufficiency organization
- (2) Officials with considerable work happiness

Results of data analysis were not consistent with the research hypothesis 2 determining that organizational citizenship behavior of officials working in the sufficiency organization with considerable work happiness and considerable organizational support is higher than that of officials who do not work in the sufficiency organization with little work happiness and little organizational support.

3) Results discussion according to the research hypothesis 3 determining that organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness is higher than that of officials with little reasonableness and little work happiness.

According to Two-way Analysis of Variance of organizational citizenship behavior, there were two independent variables: reasonableness and work happiness. The researcher found that organizational citizenship behavior varied according to two-way interaction between reasonableness and work happiness at the statistical significance of .05. The researcher found the followings; (1) Organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness was higher than that of officials with little reasonableness. (2) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable or little reasonableness was higher than that of officials with little work happiness. (3) Organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness was higher than that of officials with little reasonableness and little work happiness. (4) Officials with considerable reasonableness and considerable work happiness most had organizational citizenship behavior.

These results showed that officials with considerable reasonableness and considerable work happiness considerably had organizational citizenship behavior.

Organizational citizenship behavior varied according to the level of each independent variable at the statistical significance of .05. There were two variables: reasonableness and work happiness. The researcher found the followings; (1) Organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness was higher than that of officials with little reasonableness. (2) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness was higher than that of officials with little work happiness.

Results of data analysis could be concluded that officials with considerable organizational citizenship behavior could be divided into four characteristics as follows;

(1) Officials with considerable reasonableness and considerable work happiness

(2) Officials with considerable work happiness and considerable or little reasonableness

(3) Organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness was higher than that of officials with little reasonableness and little work happiness.

(4) Organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness most had organizational citizenship behavior.

Results of data analysis were consistent with the research hypothesis 3 determining that organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness is higher than that of officials with little reasonableness and little work happiness.

4) Results discussion according to the research hypothesis 4 determining that organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable organizational support is higher than that of officials with little work happiness and little organizational support.

According to Two-way Analysis of Variance of organizational citizenship behavior, there were two independent variables: work happiness and organizational support. The researcher found that organizational citizenship behavior varied according to two-way interaction between work happiness and organizational support at the statistical significance of .05. The researcher found the followings; (1) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable or little organizational support was higher than that of officials with little work happiness. (2) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable organizational support was higher than that of officials with little work happiness and little organizational support.

These results showed that officials with considerable work happiness and considerable organizational support considerably had organizational citizenship behavior.

Organizational citizenship behavior varied according to the level of each independent variable at the statistical significance of .05. There was a variable of work

happiness. The researcher found that organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness was higher than that of officials with little work happiness.

Results of data analysis could be concluded that officials with considerable organizational citizenship behavior could be divided into two characteristics:

(1) Officials with considerable work happiness and considerable or little organizational support

(2) Organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable organizational support was higher than that of officials with little work happiness and little organizational support.

Results of data analysis were consistent with the research hypothesis 4 determining that organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable organizational support was higher than that of officials with little work happiness and little organizational support.

5) Results discussion according to the research hypothesis 5 determining that sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support can jointly forecast organizational citizenship behavior by over 50%.

As for Multiple Regression Analysis, the researcher used variables of sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support to forecast organizational citizenship behavior. Results of data analysis by Enter Multiple Regression Analysis and Stepwise Multiple Regression Analysis were as follows;

According to Enter Multiple Regression Analysis, the researcher found that sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support could jointly forecast organizational citizenship behavior by 66.1%. After considering each variable used for forecast, the researcher found that two important variables which could forecast organizational citizenship behavior at the statistical significance of .05 were work happiness with Beta values of .49 and self-immunity with Beta values of .33.

According to Stepwise Multiple Regression Analysis, the researcher found that two variables which could forecast organizational citizenship behavior were work

happiness and self-immunity. Work happiness and self-immunity could jointly forecast organizational citizenship behavior by 64.6 at the statistical significance of .05. Beta values of work happiness and self-immunity were .48 and .42, respectively.

Results of data analysis could be concluded as follows; Sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support could jointly forecast organizational citizenship behavior by 66.1%. Work happiness and self-immunity could jointly forecast organizational citizenship behavior by 64.6% at the statistical significance of .05. This indicated that officials with considerable work happiness and considerable self-immunity had more organizational citizenship behavior.

Results of data analysis were consistent with the research hypothesis 5 determining that sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support can jointly forecast organizational citizenship behavior by over 50%.

7. Research recommendations

As for the research results which found that sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support interacted with organizational citizenship behavior, the researcher would like to give policy recommendations and action recommendations for Department of Corrections and correctional institutions and would like to give recommendations for future research as follows;

Policy recommendations

1) According to the research, psychological sufficiency consisting of reasonableness, self-immunity, and perception of virtue interacted with organizational citizenship behavior. Mean of respondents working in the sufficiency organization with reasonableness, self-immunity, perception of virtue, organizational support, and organizational citizenship behavior was higher than that of respondents who did not work in the sufficiency organization. This indicated that officials working in the

sufficiency organization more considerably had reasonableness, self-immunity, perception of virtue, organizational citizenship behavior, and organizational support than officials who did not work in the sufficiency organization. Therefore, Department of Corrections should continuously promote the policy on sufficiency organization and should use the policy on sufficiency organization in correctional institutions all over the country by ordering officials working in the correctional institutions to live with sufficiency on their work or their personal life until they are accustomed to sufficiency and have psychological sufficiency stemming from officials' mind.

2) According to the research, work happiness interacted with organizational citizenship behavior. Therefore, Department of Corrections should have policy to promote creation of work happiness for officials working in the correctional institutions by promoting officials to jointly do activities to have good relationship and help each other while working together. And officials should be stimulated to love their work.

3) According to the research, organizational support interacted with organizational citizenship behavior. Therefore, Department of Corrections should have policy to support work of officials working in the correctional institutions such as supporting knowledge of work, organizing the training to develop knowledge of work, allowing officials to further their study, attaching importance to officials' work, facilitating officials' work by providing materials, equipment, and regulations beneficial to work.

Action recommendations

1) Officials working in the correctional institutions should be increasingly promoted to live with sufficiency on their work or personal life until they have psychological sufficiency which is real sufficiency stemming from their mind. As for monitoring and evaluation, there should be test of psychological sufficiency of officials by using more questions on psychology to know that officials in the correctional institutions really have psychological sufficiency consisting of reasonableness, self-immunity, perception of virtue.

2) Good relationship among officials working in the correctional institutions should be promoted. Promotion guidelines depend on appropriateness and environment of working of each correctional institution such as supporting officials to

jointly eat lunch or organizing various activities suitable for those correctional institutions such as sports, meditation, development of community situated around the correctional institutions. Officials should be allowed to participate in thinking and being responsible for activities to have good relationship and help each other while working. Officials should be promoted to love their work. For example, executives or chiefs of each correctional institution should accept officials' work by admiring or giving rewards to people who industriously work, allowing officials to participate in being responsible for work in various special occasions or stimulating officials to achieve success in work by giving work guidance and knowledge of work to make officials work happily.

3) Officials' work should be promoted by thinking of difference of officials working in each correctional institution and attaching importance to officials' work such as being aware of values of officials' performance by giving rewards to officials who efficiently work, equally attaching importance to officials at all levels, listening to officials' opinions on work for use as improvement guidelines, supporting materials and equipment necessary for working, issuing regulations for officials to conveniently work, developing officials' knowledge and capability by equally opening chances for officials at each level by organizing the training to develop officials' knowledge of work or promoting officials to further study to develop work potential.

Recommendations for future research

1) There should be the study of sub-dimensions of the main factors such as elements of reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, organizational support, and organizational citizenship behavior.

2) There should be the study of other psychological characteristics and other work situations which are likely to interact with organizational citizenship behavior such as work tension, organizational commitment, ethical reasonableness, achievement motive, affiliation motive, chief's support, and social support.

3) There should be the study of factors which interact with organizational citizenship behavior in more multiple dimensions by increasing number of factors which are likely to interact with organizational citizenship behavior.

4) There should be development of measurement form by finding discrimination of each article and finding relationship value of each article of the measurement form. Moreover, the measurement form should have less questions and more concise question contents.

5) Other statistics should be used in the research to get more diversified research answers such as Path Analysis.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กัญญ์ชลา แสงด้วง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- กฤษณา กิตติพงษ์ประทีป. (2550). การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กรมราชทัณฑ์. (ผู้จัดทำ). (ม.ป.ป.). ลักษณะงานพิเศษของราชทัณฑ์ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.correct.go.th/correct2009/index.php?action=showcontent&c_id=7 สืบค้น 27 กุมภาพันธ์ 2555.
- กัลยารัตน์ อ้องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กอบบุญ พึ่งประดิษฐ์. (2550). การศึกษาลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ ของนักศึกษาโปรแกรมวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มรัตนโกสินทร์. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กานดา จันทรย์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเคียนสโตร.

- กานดา เต๋อขันหมาก. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครัวเรือน: ศึกษากรณีจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โกศล มีคุณ. (2551). การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดจิตลักษณะด้านความมีเหตุมีผล แบบพหุมิติ. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เกษม ดันติผลาชีวะ. (2544). การบริหารชีวิตและสุขภาพจิต. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.
- เกษม วัฒนชัย. (2551). เส้นทางสู่ความพอเพียง. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- ชนิษฐา ไชยฤกษ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสุข และคุณภาพการให้บริการของพนักงานให้บริการลูกค้าในฝ่ายขาย: กรณีศึกษาสายการบินแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แคทรียา ฌริรัตน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจอยู่ในงาน กรณีศึกษา: บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติพร ไวโรจน์วิทยาการ. (2551). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนที่ประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีต่อการตอบสนองของลูกจ้าง: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำโรงพยาบาลของรัฐฯ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- จรรย์นัถ วัชรวิทย์ไทยวรรณ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุรีพร ภิบาลจันทร์. (2551). จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000. ปริญญาโทปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนันธนา ศิวโมกษธรรม. (2550). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ใน ศาโรช ศิวโมกษธรรม (บรรณาธิการ). **บูรณาการเศรษฐกิจพอเพียง กับพระอัจฉริยภาพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว** (หน้า 27-50). กรุงเทพฯ: สมาคมวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งประเทศไทย.
- สุริพร วิเศษศักดิ์. (2549). การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โชคชัย ปั่นเทศ. (2550). เจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการพยากรณ์พฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไชยพัฒน์ กลั่นสุภา. (2551). ลักษณะทางบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ชีเอ็ดดูเคชั่น. (2552). **พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถานและสมบูรณ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ชีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ณัฏฐา มุลประหัส. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยายการองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฏฐิกา บุณกุล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฏฐพงศ์ ทองภักดี. (2551). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความเป็นมาและความหมาย. ใน** ณา จันทรสม, และณัฏฐพงศ์ ทองภักดี (บรรณาธิการ). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารการพัฒนา** (หน้าที่ 6-22). กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐวรรณ เทพพิทักษ์. (2544). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรม พฤติกรรมจริยธรรม และความเครียดในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- คุณเดือน พันธุนาวัน. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า ในสถานีนามัยตำบล**. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คุณเดือน พันธุนาวัน, และงามตา วนินทานนท์. (2551). **การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิตติด้านการมีภูมิคุ้มกันตน**. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุนาวัน. (2551ก). **การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุระดับในบริบทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- _____. (2551ข). **จิตพอเพียง เครื่องมือวัดทางจิตพฤติกรรมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.

- _____. (2550). แผนงานวิจัย เพื่อสร้าง และใช้ พหุดัชนีทางจิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: ขั้นตอนที่หนึ่ง สาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการสร้างดัชนีทางจิต. ใน ส่วน จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย ภารกิจสร้างเศรษฐกิจและสันติสุข สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (บรรณาธิการ). **ดัชนีเครื่องชี้วัดจิตใจคนไทยตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง** (หน้า 2-15). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- _____. (2539). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, และเพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. (2524). **ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น.** สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภยา เจริญทอง. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ส่วนกลาง.** งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถาวร รอดเทศ. (2523). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคิดหาเหตุผลตามหลักตรรกศาสตร์ กับความซื่อสัตย์ของเด็กไทย.** ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพนิกา ชื่นสกุล. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพตามแนวคิดของโควิี กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทธุรกิจโฆษณา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทัศนา เจนวนิชสถาพร. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.** งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธยาน์ อมรสิงห์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ อาชวเมธี. (2521). **ปรัชญาจิตวิทยา**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- นัญชกา คำวินิจ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และกลยุทธ์การจัดการความเครียด กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นพคุณ นิสามณี. (2547). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิสสรณ์ ชัยวิจิตมลากุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างสัญญาทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นาริรัตน์ นิลประดับ. (2547). **บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน**ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปริญญ์ ฤกษ์อรุณ. (2548). ลักษณะทางจริยธรรมของวัยรุ่นตอนปลายที่มีพฤติกรรมอาสาช่วยเหลือผู้อื่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรียานุช พิบูลสราวุธ (บรรณาธิการ). (2551). **คลังหลวงกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: บริษัทเพชรรุ่งการพิมพ์ จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (ม.ป.ป.). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ประคอง กิ่งแก่นแก้ว. (2548). **การเปรียบเทียบจิตลักษณะบางประการของนักเรียนเบี่ยงเบนทางเพศ กับนักเรียนปกติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประพิมพา จรัสรัตนกุล. (2550). **การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน จากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธ และสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมวินัย ในตนเองของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเวศ วะสี. (2550). **เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคมแนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). **การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และตั้งใจลาออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผกามาศ จันดี. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พจณีย์ ไหลพนิชถาวร. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเชื่อ
อำนาจการควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.
- พิชญ์พรรณ พุทธิมา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจาก
องค์การ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของพนักงานในองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม), สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- พรทิพย์ พึ่งศักดิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง ความสามารถในการปฏิบัติงาน
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 4.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาเอก
การพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรพรหม รุจิไพโรจน์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกทางจิตวิญญาณ การสนับสนุนทาง
สังคม และการรับรู้ความรุนแรงของการเจ็บป่วย กับพฤติกรรมการดูแลตนเองด้าน
สุขภาพจิตในผู้ป่วยมะเร็งเต้านม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรวิภา มานะต่อ. (2551). ภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน
ธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม), สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พิศิษฐ์ โจทย์กิ่งสุเมธ (บรรณาธิการ). (2551). 209 คำสอนพ่อ เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สถาบัน
บันลือธรรม.
- พฤกษ์ศรี. (2547). พจนานุกรมภาษาไทย ฉบับประมวลศัพท์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์ฤทธิ.
- เพ็ญพรรณ สุวรรณประภา. (2541). การศึกษาแบบการคิด ความชอบในการใช้แบบการคิดในวิชา
วิทยาศาสตร์ และความสามารถในการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน
ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต(ศึกษาศาสตร์-การสอน), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- มาร์ณชศิริ ติมาภรณ์วิชย์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างชาวอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณี สำนักงานใหญ่ของ
บริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับ
ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมธาวี อุดมธรรมมานภาพ, รัตนา ประเสริฐสม, และเรียม ศรีทอง. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการ
พัฒนาตน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (ผู้จัดทำ). (2548). จิตวิทยาแนวพุทธ (ตอนที่ 1) [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=938> สืบค้น 24 ตุลาคม 2553.
- ยุวดี ศิริทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมใน
องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยใน
กำกับของรัฐ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการ
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยวนาตร อินทร์สำเภา. (2552). ผลของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงที่มีต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเด็กปฐมวัย โรงเรียนสาธิตพิบูล
บำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- รชฎ ชยสดมภ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนภรณ์ อ่อนแก้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานแนวคิดองค์กรแห่งความพอเพียง กับพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักข้าราชการราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาศาสตร์พยาบาล), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิรัชญา วัฒน. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความกตัญญูต่อเวทีเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระพันธุ์ เสงเจริญ. (2536). ผลของการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าว ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิไลพร อาลัยสุข. (2549). การศึกษาความเครียดและความวิตกกังวล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักโปรแกรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ศุภชัย ขาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท จุดทอง จำกัด.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (ม.ป.ป.). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: บริษัท ออฟเซ็ท เพรส จำกัด.
- ศรียรรณ จันทรวงศ์. (2548). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุดรธานี: ศักดิ์อักษร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.

ศศิประภา การแข็ง. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่าง เชาว์อารมณ์ ความเครียดกับการขาดงาน**
กรณีศึกษา: พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกัญญา อินตะโคด. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความ**
ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม
สิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: อักษร
พัฒนา.

สุชาดา ชลานุเคราะห์. (2552). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม**
ของหัวหน้าสถานีนอมนัย. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนสังคม),
คณะพัฒนสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมพร เทพสิทธิ์า. (2549). **การเดินตามรอยพระยุคลบาท**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร
จำกัด.

_____. (2540). **คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ บทบาทของข้าราชการ**. กรุงเทพฯ:
สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริอร วิชชาวุธ. (2549). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวทนา อารีพรรค. (2524). **ความผิดปกติทางจิต**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาโรจน์ พานิชานนท์. (2553). **จิตสำนึกและพฤติกรรมการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำ อันเกิดจาก**
การมีส่วนร่วมในโครงการตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษา ชาวไทยภูเขา
เผ่ากะเหรี่ยง หมู่บ้านป่าละอูในโครงการหมู่บ้านสหกรณ์ห้วยสัตว์ใหญ่อันเนื่องมาจาก
พระราชดำริ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การจัดการสิ่งแวดล้อม),
คณะพัฒนสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2551). เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ. ใน พิธิษฐ์ โจทย์กิ่งสุเมธ (บรรณาธิการ). 209 คำสอนพ่อ เศรษฐกิจพอเพียง (หน้า 247-256). กรุงเทพฯ: สถาบันบันลือธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). นานาคำถามเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดอกเบี๋ย.
- สำนักสํักสมสงเคราะห้ กรมราชทัณฑ์. (ม.ป.ป.ก). คู่มือ กรมราชทัณฑ์ องค์กรแห่งความพอเพียง. นนทบุรี: สำนักสํักสมสงเคราะห้ กรมราชทัณฑ์.
- _____. (2552). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2552 กรมราชทัณฑ์ องค์กรแห่งความพอเพียง. นนทบุรี: สำนักสํักสมสงเคราะห้ กรมราชทัณฑ์.
- _____. (ม.ป.ป.พ). วิถีชีวิตพอเพียง ข้าราชการราชทัณฑ์. นนทบุรี: สำนักสํักสมสงเคราะห้ กรมราชทัณฑ์.
- เสวก สุระประเสริฐ. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดทางจริยธรรม กับพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตจังหวัดชลบุรี. ปรินญาณินพนธ์ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัครสรา สถาพรจนา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยาภาสจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรินญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อังคณา ชาวคำ. (2549). อำนาจในการพยากรณ์ของความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทศนคติและความเครียด ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานช่างบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) ภาคบริการภูมิภาคที่ 3. การค้นคว้าแบบอิสระปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อังกรัษ อุษะพัฒน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยาภาสจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรินญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อังฤษลั รัชสมณิ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางจริยธรรม กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปรินญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อัญชลี ศุภวิทธานันท์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างชาวด้านจิตวิญญาณ ความสุข และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม**. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุบล เลี้ยววาริณ. (2551). **การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดแบบพหุมิติของจิตลักษณะด้านการรับรู้คุณค่าที่ดี**. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อภิชัย พันธเสน. (2549). **สังเคราะห์องค์ความรู้เศรษฐกิจพอเพียง**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อภิชัย มงคล, วัชณี หัตถพนม, ณัฐกร จำปาทอง, สุขุม เฉลยทรัพย์, และไพรวลัย รมช้าย. (2551). **การสำรวจความสุขคนไทยปี พ.ศ. 2548**. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- อ้อมเดือน สดมณี, และอุษา ศรีจินดารัตน์. (2549). **ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา**. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาคม กำแพงเศรษฐ. (2534). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลกับการเลือกใช้พฤติกรรมด้านความรู้และการคิดในวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์-การสอน), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารีรัตน์ วิจิตรพัชรพล. (2549). **ความสุขสมบูรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อโนชา วันแดง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อำภรณ์ ชมเชียวชาญ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการ
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล:
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Baron, R. A., & Byrne, D. (1997). **Social Psychology**. (8th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. **Journal of Applied Psychology**, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 500-507.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). **Understanding and managing organizational behavior**. (3rd ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). **Behavior in Organizations**. (6th ed). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- _____. (2000). **Behavior in Organizations**. (7th ed). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33(12), 652-659.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). **Organizational behavior: foundations, realities, and challenges**. (2nd ed). New York: West Publishing Company.
- Organ, D. W. (1988). A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis. **Journal of Management**, 14(4), 547-557.
- Organ, D. W., & Beteman, T. S. (1991). **Organizational Behavior**. (4th ed). Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organization Support : A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior**. (9th ed). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ Item - Total Correlation (r)

และ ค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา (α)

โดยค่า $r \geq 0.20$ ถึงจะผ่านเกณฑ์การคัดเลือก , ** ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก

แบบสอบถามจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันตน

การมีภูมิคุ้มกันตน	ครั้งที่ 1 $\alpha = .850$	ครั้งที่ 2 $\alpha = .883$
ข้อคำถาม	ค่า r	
1. ฉันเชื่อว่า ความสุขเกิดจากการมีทรัพย์สิน เงินทองมากๆ	.372	.321
2. ฉันปฏิบัติตามคำกล่าวที่ว่า “มีเงินก็นับเป็นน้อง มีทองก็นับเป็นพี่”	.395	.353
3. ตัวฉันคงเป็นคนไร้ค่า เมื่อแก่ลง	.319	.351
4. ฉันอยากเข้าร่วมกิจกรรมที่น่าตื่นเต้น เช่น รายการ fear factor เพราะมีโอกาสดำเนินรางวัลก้อนโต	.411	.372
5. การซื้อสตั๊ดต่อคู่สมรสเป็นสิ่งที่ดี แต่ฉันอยากลองที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่นบ้าง ถ้ามีโอกาส	.041**	-
6. ฉันมักเลือกซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าเฉพาะเมื่อมีการลดราคา แลกซื้อ หรือ แจก แถมเป็นส่วนใหญ่	-.033**	-
7. คนใกล้ชิดเห็นว่าฉันเป็นคนขี้ลืม	.312	.315
8. ฉันทำของหายหลายครั้งเพราะลืมทิ้งไว้	.317	.327
9. ฉันมักนั่งรถโดยสารประจำทางเลขป้ายที่ต้องการจะลง	.255	.255
10. คนใกล้ชิดมักทักว่าฉันชอบเหม่อลอย ขณะทำงาน	.220	.225
11. บางครั้งฉันเถียงกับพ่อแม่ โดยขาดการยั้งคิด	.442	.430
12. ฉันรู้ว่าควรมีสมาธิในการทำงานให้มากขึ้น แต่ก็ยังทำไม่ได้	.371	.376

ข้อคำถาม	ค่า r	
13. ฉันกับสมาชิกในครอบครัว ใช้สิ่งของร่วมกันจนเคยชิน แม้ยามเจ็บป่วยก็ยังใช้ร่วมกัน	.601	.566
14. ฉันเห็นเพื่อนได้รับรางวัลจากการพนัน ฉันอยากจะลองทำบ้าง เพื่อจะโชคดี	.308	.249
15. ฉันมองไม่เห็นว่าจะมีใครยินดีรับฟังปัญหาที่ฉันเผชิญอยู่	-.197**	-
16. ฉันไม่กล้าพูดคุยถึงความรู้สึกที่แท้จริงแม้กับผู้ใกล้ชิด	.289	.233
17. เมื่อฉันหลงทาง ฉันไม่กล้าที่จะถามทางจากคนแปลกหน้า	.130**	-
18. เมื่อเกิดปัญหา ฉันไม่รู้หนทางเข้าถึงแหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือฉันได้	.077**	-
19. ฉันหาบุคคลที่มีประสบการณ์คล้ายคลึงกัน เพื่อขอคำปรึกษา	.260	.252
20. ฉันพยายามพูดคุยปรึกษากับคนบางคน เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ในงานที่ทำอยู่/ปัญหาที่เผชิญอยู่	.454	.487
21. หลังจากที่เกิดความวุ่นวายใจแล้ว ฉันก็ยังสามารถรวบรวมอารมณ์ให้สงบ เพื่อทำงานต่อไปได้	.511	.536
22. ฉันมักเตือนตนเองให้ตรวจดูสิ่งของที่นำไปด้วย ก่อนออกจากบ้าน	.580	.643
23. ฉันคาดหวังที่จะจัดการกับปัญหาด้านสุขภาพของฉันเมื่อเกิดขึ้น โดยไม่ให้มีผลกระทบไปถึงวิถีชีวิตด้านอื่นๆ	.410	.459
24. ฉันเชื่อว่าปัญหาขัดแย้งในครอบครัวที่เกิดขึ้นเป็นเหตุการณ์ชั่วคราวเท่านั้น	.311	.276
25. ฉันคิดว่าถ้าฉันมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนคนหนึ่ง ปัญหานั้นคงจะไม่บานปลายไปถึงเพื่อนคนอื่นๆด้วย	.464	.475
26. ฉันพยายามคิดในทางที่ดีไว้ก่อนเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา	.323	.373
27. บางครั้งการคิดอย่างมีความหวังว่าทุกอย่างจะคลี่คลายดีขึ้น ทำให้ฉันสบายใจขึ้นมาก	.345	.372
28. ถึงแม้สมาชิกในครอบครัวของฉันจะมีปัญหาขัดแย้งกันบ้าง แต่ฉันเชื่อว่าปัญหาจะคลี่คลายไปในทางที่ดี	.595	.576
29. ฉันคิดว่า มีโอกาสน้อยที่ครอบครัวของฉันจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	.441	.443

ข้อคำถาม	ค่า r	
30. เมื่อนั้นมีปัญหาขัดแย้งกับคนอื่น ฉันสามารถคาดหวังการเข้าใจและกำลังใจจากครอบครัวของฉันได้	.146**	-
31. เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกหลานกระทำผิด ฉันพยายามหาเวลาพูดคุยและร่วมกิจกรรมกับเขาเพื่อช่วยปรับความคิด	.676	.663
32. ฉันตั้งใจจะทำหน้าที่ของพลเมืองดี จึงไม่คิดที่จะละเมิดกฎหมายเสียเอง	.481	.565
33. ฉันจะระมัดระวังเรื่องการใช้รถใช้ถนนเป็นพิเศษ เพราะอุบัติเหตุทางรถยนต์ไม่น่าเสี่ยงอย่างยิ่ง	.420	.384
34. โดยรวม ฉันคาดหวังว่าจะมีเรื่องดีเกิดขึ้นกับฉันมากกว่าเรื่องไม่ดี	.507	.539
35. ฉันคิดว่าฉันจะมีอนาคตที่สดใส	.596	.619
36. ฉันคาดว่าจะมีเรื่องดีๆ เกิดขึ้น หลังจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับฉัน ได้คลี่คลายไป	.529	.527
37. แม้เพื่อนมองไม่เห็นว่าคุณทำดีกับเขา ฉันจะยังทำดีกับเขาต่อไป	.368	.484
38. ฉันกล่าวขอโทษเพื่อนเมื่อทราบว่าฉันเป็นฝ่ายผิด	.368	.423
39. เมื่อนั้นเกิดปัญหา ฉันจะพยายามตั้งสติก่อน	.322	.330
40. ฉันเชื่อว่าความเครียดที่เกิดขึ้น ฉันสามารถลด/ขจัด ได้ด้วยตนเอง	.349	.376
41. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถหาสาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้นกับฉันได้	.477	.547
42. ฉันพยายามนอนหลับพักผ่อนมากขึ้น เมื่อรู้สึกเครียด	.442	.500

แบบสอบถามจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรับรู้คุณค่า

การรับรู้คุณค่า	ครั้งที่ 1 $\alpha = .869$	ครั้งที่ 2 $\alpha = .888$
ข้อคำถาม	ค่า r	
43. ฉันระลึกถึงว่าพ่อแม่คอยให้กำลังใจฉัน	.323	.316
44. ฉันคิดถึงคุณความดีของคนรอบข้าง ที่ช่วยเหลือฉัน	.596	.590
45. ฉันระลึกถึงความดีของเพื่อนที่คอยช่วยเหลือฉัน	.724	.742
46. คนรอบตัวเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ฉันล้มเหลว	.191**	-
47. ฉันเป็นมิตรเฉพาะคนที่ทำดีกับฉันเท่านั้น	.496	.454
48. ฉันรู้สึกไร้ค่าจากความหวังดีที่ผู้อื่นหยิบยื่นให้ฉัน	.341	.313
49. อาชีพทุกอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของฉัน	.353	.388
50. การที่ฉันมีสุขภาพดีเกิดจากการสนับสนุนของครอบครัว คนใกล้ชิด ชุมชน และธรรมชาติร่วมกัน	.574	.602
51. ธรรมชาติรอบๆ ตัวของฉัน ล้วนมีส่วนสร้างความสุขทางจิตใจแก่ ฉันมาก	.443	.472
52. ครูอาจารย์ของฉันทุกระดับมีส่วนช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จใน วันนี้	.605	.644
53. ฉันรู้สึกขอบคุณศาสนาที่ทำให้ฉันมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ	.736	.723
54. ฉันรู้สึกขอบคุณบรรพบุรุษของชาติไทย ที่ทำให้ฉันมีแผ่นดินไทย อาศัยอยู่ทุกวันนี้	.545	.543
55. ฉันรู้สึกชื่นชมต่อองค์กร ที่ทำงานเพื่อพัฒนาสังคม	.382	.353
56. ฉันรู้สึกโชคร้ายที่เกิดมาในสังคมไทย	.386	.347
57. นานๆ ครั้งที่ฉันจะระลึกถึง ความดีงามของบรรพบุรุษของไทย ที่ สร้างวัฒนธรรม ที่งดงามแก่แผ่นดินไทย	.515	.568
58. นานๆ ครั้งที่ฉันจะรู้สึกขอบคุณสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	.430	.465
59. ฉันสามารถยอมรับได้ เมื่อเพื่อนประสบความสำเร็จมากกว่าฉัน	.706	.707
60. ฉันพร้อมที่จะสนับสนุนเพื่อนในกลุ่มให้ได้รับความสำเร็จ	.666	.660
61. ฉันมักกล่าวถึงความดี ความเก่งของผู้ร่วมงานให้ผู้อื่นรับรู้	.554	.585
62. ฉันรู้สึกไม่พอใจหากมีคนด้อยกว่ามาดำเนินการกระทำของฉัน	-.006**	-

ข้อคำถาม	ค่า r	
63. ฉันจะโกรธมาก เมื่อรู้ว่า มีผู้อื่นดูถูกฉัน	.357	.365
64. ฉันไม่ชอบให้ใครมาวิจารณ์ตัวฉัน	.482	.484
65. ฉันรู้สึกชื่นชมผู้ใหญ่ที่โหด ทักทายคนอ่อนวัยกว่าตน	.563	.585
66. ฉันชื่นชมผู้ใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับผู้ที่อ่อนวัยกว่า	.525	.515
67. ฉันมักจะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา	.583	.551
68. ฉันยอมรับฟังความเห็นของผู้อ่อนเยาว์กว่า	.494	.487
69. ถ้าฉันไม่เข้าไปร่วมในงานใด งานนั้นมักจะออกมาไม่ค่อยดี	.065**	-
70. ฉันหยิ่งทะนงเกินกว่าที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่น	.232	.230

แบบสอบถามจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล

ความมีเหตุผล	ครั้งที่ 1 $\alpha = .798$
ข้อคำถาม	ค่า r
71. โรงเรียนอนุบาลได้ใช้เวลาในช่วง 1 เทอมสอนแบบพิเศษให้นักเรียนเข้าใจใหม่เพื่อให้มีระเบียบวินัย หลังจากนั้นพบว่าเด็กมีระเบียบวินัยมากขึ้นกว่าตอนแรกเข้าเรียน ผู้สอนจึงสรุปว่า การสอนแบบพิเศษ เป็นสาเหตุทำให้นักเรียนมีระเบียบวินัย ท่านคิดว่าสาเหตุดังกล่าวเป็นความจริงมากน้อยเพียงใด	.393
72. การเลิกโฆษณาเหล้าและเบียร์ทางสื่อต่างๆ จะทำให้วัยรุ่นที่จะริเริ่มเสพสุรา มีจำนวนลดลง ท่านคิดว่าข้อความนี้เป็นจริงเพียงใด	.208
73. คุณลุงสมบัติ อายุ 59 ปี ชอบรับประทานเครื่องในสัตว์ ต่อมาได้เสียชีวิตลงขณะวิ่งออกกำลังกายญาติพี่น้องลงความเห็นว่าคุณลุงชอบรับประทานเครื่องในสัตว์จึงทำให้เสียชีวิต ท่านคิดว่าความเห็นดังกล่าวเป็นจริงมากน้อยเพียงใด	.540
74. หญิงวัย 55 ปี สุขภาพร่างกายแข็งแรงมาตลอด หลังจากได้รับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง พบว่าตนเองมีผมขาวมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เธอคิดว่าเกิดจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ท่านเห็นว่า ความคิดของเธอถูกต้อง	.525
75. นายอาทร ไปเยี่ยม นายอารี พบว่ามีรถยนต์ของนายอารีจอดอยู่หน้าบ้าน จึงตะโกนเรียก 3 ครั้ง แต่ไม่มีเสียงตอบรับ นายอาทรคิดว่านายอารีไม่อยู่บ้าน จึงเลียบจดหมายไว้ที่ประตูหน้าบ้าน ท่านคิดว่านายอาทรคิด สรุปได้ถูกต้องเพียงใด	.410
76. เพื่อนบ้านนายโองเลียงไก่อ้วนไว้ 4 ตัว ดูแลอย่างใกล้ชิด มีการจับและอุ้มไก่อ่อยๆ ต่อมาไก่ได้ตายไป 2 ตัว หลังไก่อตาย 5 วัน บ้านที่เลียงไก่อี้ยังไม่มีใครป่วยไข้ แต่นายโองมีอาการไข้ ปวดศีรษะมาก ภรรยาของนายโองคิดว่าสามีป่วยเป็นไข้หวัดนก ท่านเห็นว่าภรรยาของนายโองมีความคิดที่ถูกต้อง	.394
77. ธิดาเดินทางหนังสืออย่างตั้งใจที่ชั้นในห้องสมุด ในขณะที่เดียวกันนั้นก็มึนนักศึกษาอีกคนหนึ่ง ชื่อ นายสมศักดิ์ เคนอยู่ใกล้ชั้นที่ธิดาได้วางกระเป๋าต๋างค์ไว้ เมื่อธิดากลับมาที่เดิมพบว่า กระเป๋าต๋างค์ของเธอหายไป ธิดาคิดว่าสมศักดิ์เป็นผู้ขโมยกระเป๋าต๋างค์ของเธอไป ท่านเห็นด้วยกับความคิดของธิดา	.365

ข้อคำถาม	ค่า r
78. วิชัยตื่นลึกลาศคู่กับอนัญญา และชนะเลิศ 3 ปีซ้อน ต่อมามีการแข่งขันครั้งที่ 4 ครั้งนี้ วิชัยตื่นคู่กับกานดา ผลการแข่งขันปรากฏว่า วิชัยกับกานดาได้ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่า กานดาเป็นสาเหตุทำให้วิชัยไม่ได้รับรางวัลชนะเลิศในครั้งนี้	.455
79. เอ และ บี เป็นเด็กฝาแฝด พ่อและแม่ให้ความรัก และเอาใจ เอ มากกว่า บี ขณะที่ปู่และย่าให้ความรัก และเอาใจ บี มากกว่า เอ ต่อมา เอ สอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยได้ ขณะที่ บี ไม่จบชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 ท่าน คิดว่าการที่ บี อยู่ห่างพ่อแม่เป็นสาเหตุที่ทำให้ บี เรียนไม่เก่ง	.332
80. ขณะที่วิเชียรกำลังพิมพ์เอกสารมีเพื่อนมาคุยด้วย ทำให้พิมพ์ช้าและพิมพ์ผิดหลายคำ แสดงว่าวิเชียรเป็นคนพิมพ์ผิดไม่เก่ง ท่านเชื่อว่าข้อสรุปนี้เป็นจริงเพียงใด	.363
81. การให้นักเรียนนำข้อสอบไปทำที่บ้าน กับการให้นักเรียนทุกคนทำข้อสอบในห้องเรียนจะได้ผลการสอบที่เหมือนกัน	.426
82. การตัดสินใจซื้อของคนที่พบกันครั้งแรก เป็นการตัดสินใจที่ต้องพอๆ กับเมื่อคบไปแล้วนานๆ	.639
83. ก่อนที่จะตัดสินใจซื้อโทรศัพท์มือถือยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่ง จะต้องถามผู้ที่เคยใช้โทรศัพท์มือถือยี่ห้อนั้นหลายๆคน คิดว่าที่จะถามคนขายเพียงคนเดียว	.579
84. การตรวจสอบข่าวเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จากหนังสือพิมพ์หลายๆ ฉบับ จะทำให้มั่นใจว่าตรงความจริงได้มากกว่า การอ่านจากหนังสือพิมพ์ฉบับที่ตนชอบเพียงฉบับเดียว	.411

แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ครั้งที่ 1 $\alpha = .810$	ครั้งที่ 2 $\alpha = .822$
ข้อคำถาม	ค่า r	
1. ฉันกับเพื่อนร่วมงานร่วมรับประทานอาหารกลางวันด้วยกันเป็นประจำ	.245	.325
2. ฉันกับเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่ผูกพันกันดี	.441	.504
3. ฉันกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	.481	.491
4. ฉันไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดีจากผู้ร่วมงาน	.405	.350
5. ฉันกับเพื่อนร่วมงานขาดการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรขณะทำงาน	.112**	-
6. ฉันมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	.456	.469
7. ฉันพยายามทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้งานสำเร็จ	.424	.425
8. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีความเชี่ยวชาญต่อการทำงาน	.384	.369
9. ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำจำเจ น่าเบื่อหน่าย	.563	.596
10. ถ้ามีโอกาสฉันอยากจะเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ	.424	.481
11. บ่อยครั้งงานที่ฉันทำเกิดผลลัพธ์น้อยกว่าที่ฉันต้องการ	.546	.603
12. ฉันมักจะทำงานที่ยากไม่สำเร็จ	.383	.354
13. งานที่ฉันทำบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้เสมอ	.525	.481
14. ฉันรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อทำงานได้สำเร็จ	.290	.302
15. ฉันมีความก้าวหน้าในการทำงาน	.562	.578
16. ผู้ร่วมงานให้ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวฉัน	.496	.426
17. หัวหน้างานหรือผู้บริหารของหน่วยงานให้การยอมรับความสามารถในการทำงานของฉัน	.354	.300
18. ผู้ร่วมงานไม่เคยเห็นถึงความพยายามในการทำงานของฉัน	.352	.288
19. เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยให้การยอมรับความสามารถในการทำงานของฉัน	.441	.352
20. ฉันไม่เคยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษๆ ต่างของหน่วยงานที่นอกเหนือจากงานประจำ	.181**	-

แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร	ครั้งที่ 1 $\alpha = .887$	ครั้งที่ 2 $\alpha = .895$	ครั้งที่ 3 $\alpha = .906$
ข้อคำถาม	ค่า r		
1. หน่วยงานของฉันเห็นคุณค่าของผลงานที่ฉันทำ	.041**	-	-
2. หน่วยงานมักให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของฉัน	.550	.526	.499
3. หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของบุคลากรในระดับฉัน	.221	.186**	-
4. หน่วยงานไม่ค่อยสนใจต่อข้อเสนอแนะในการทำงาน ของฉัน	.503	.475	.424
5. หน่วยงานไม่ค่อยให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพสูง	.640	.654	.662
6. หน่วยงานของฉันไม่ให้ความสำคัญกับผลงานของฉัน	.742	.733	.681
7. ฉันรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานของฉันจัดให้	.549	.544	.563
8. หน่วยงานของฉันมีโครงการพัฒนาบุคลากรในระดับของ ฉันมากกว่าเรือนจำ/ทัณฑสถานอื่น	.662	.675	.696
9. หน่วยงานไม่มีนโยบายที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดฝึกอบรม การส่งไปดูงาน เป็นต้น	.627	.640	.665
10. หน่วยงานมักกำหนดให้ฉันทำงานมากเกินไป	.521	.538	.577
11. ฉันรู้สึกว่าหน่วยงานของฉันไม่ให้ความสนใจต่อความ เป็นอยู่ของบุคลากรเท่าที่ควร	.496	.492	.496
12. กฎระเบียบบางประการของหน่วยงานล้าสมัย ควร เปลี่ยนแปลง	.736	.745	.754
13. หน่วยงานของฉันมักทำให้ฉันต้องทำงานซ้ำซ้อน	.722	.722	.700
14. แผนปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่ชัดเจนทำให้การ ปฏิบัติงานของฉันเป็นไปด้วยความยากลำบาก	.550	.577	.596
15. ฉันต้องคอยให้หน่วยงานดำเนินการเป็นเวลานาน กว่า จะได้อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน	.635	.661	.702

แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ครั้งที่ 1 $\alpha = .904$	ครั้งที่ 2 $\alpha = .915$
ข้อคำถาม	ค่า r	
1. ฉันไม่ค่อยได้ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการทำงาน	.411	.364
2. ฉันช่วยปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาทำงานได้เสมอ	.720	.698
3. ฉันขออาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ	.590	.581
4. ฉันช่วยแนะนำการทำงานแก่บุคลากรใหม่เสมอ	.623	.625
5. ฉันไม่ค่อยได้ช่วยเหลือบุคลากรใหม่ที่เกิดปัญหาในการทำงาน	.666	.666
6. ฉันยอมรับว่าคนเราสามารถทำงานผิดพลาดกันได้	.331	.363
7. ฉันพยายามทำตามระบบการทำงานเป็นอย่างดีเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	.602	.605
8. เมื่อมีการนัดหมายต้องทำงานร่วมกัน ฉันมักจะมาช้ากว่าเวลานัดหมาย	.637	.663
9. ก่อนหยิบของใช้ของเพื่อนร่วมงานไป ฉันมักจะลืมขออนุญาตเจ้าของก่อน	.465	.465
10. ฉันมักจะลืมตัวส่งเสียงดังรบกวนเพื่อนร่วมงานเสมอ	.432	.430
11. ฉันมักแสดงอาการท้อแท้ใจไม่อยากทำงาน เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นในการทำงาน	.423	.426
12. การทำงานของฉันมักแย่ลง เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น	.431	.453
13. ฉันไม่สามารถอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้	.691	.722
14. เมื่อนั้นถูกตำหนิเกี่ยวกับการทำงาน ฉันจะปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้	.484	.498
15. ฉันพยายามอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยไม่เรียกร้องต่อหัวหน้างานหรือผู้บริหารของหน่วยงาน	.555	.538
16. ฉันรับผิดชอบหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	.700	.697
17. เมื่อมีการประชุมฉันมักจะมาเข้าประชุมช้า หรือขาดการประชุม	.474	.503
18. ฉันสนใจข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ของหน่วยงาน	.569	.556

ข้อคำถาม	ค่า r	
19. เมื่อมีการให้แสดงความคิดเห็น ฉันมักจะเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้เสนอความคิดเห็น	.167**	-
20. ฉันให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานเสมอ	.576	.590
21. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	.697	.695
22. ฉันปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	.740	.736
23. ฉันมาทำงานไม่ทันเวลาอยู่เสมอ	.388	.401
24. ฉันดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของหน่วยงานเป็นอย่างดี	.779	.761
25. บ่อยครั้งที่ฉันพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน	.032**	-

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ที่ ยธ ๐๗๐๕.๑/ ๒๓๖๗



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	
รับที่	๑๕๕
วันที่	๒๐๑๗.๐๕.
เวลา	๑๐.๐๐ น.

กรมราชทัณฑ์
๒๒๒ ถนนนนทบุรี ๑ ตำบลสวนใหญ่
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

๒๐ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ ศธ ๐๕๑๗.๑๒/๐๑๖๗ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยมหิดล ขออนุญาตให้นายชนะพล ชัยทัฬห นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เข้าเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ในเรือนจำกลางสมุทรปราการ ทณฑสถานหญิงธนบุรี ทณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี และเรือนจำอำเภอธัญบุรี โดยการแจกแบบสอบถาม ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม ๒๕๕๕ เพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การแห่งความพอเพียงความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา กรมราชทัณฑ์” ความละเอียดดังแจ้งแล้ว นั้น

กรมราชทัณฑ์พิจารณาแล้ว อนุญาตให้นายชนะพลฯ เข้าเก็บข้อมูลในเรือนจำ/ทณฑสถานทั้ง ๔ แห่งได้ สำหรับวันและเวลาในการเก็บข้อมูล ขอให้นักศึกษาประสานงานไปยังเรือนจำ/ทณฑสถานโดยตรง และเมื่อได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งมอบให้สำนักทัณฑวิทยา กรมราชทัณฑ์ จำนวน ๑ เล่ม เพื่อประโยชน์ในทางราชการ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอได้แจ้งให้นายชนะพลฯ ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกอบเกียรติ กลีวิวัฒน์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมราชทัณฑ์

สำนักทัณฑวิทยา
ส่วนมาตการควบคุมผู้ต้องขัง
โทร. ๐ ๒๕๖๗ ๓๓๘๐
โทรสาร ๐ ๒๕๖๗ ๒๔๐๔

๒๐ ๒๐.๐๕

เรียน คณบดี
๑ เพื่อไปทบทวน
๒ ทวีตลงโซเชียลมีเดีย
๓ ทวีตลงเว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์
๔ ทวีตลงเว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์
๕ ทวีตลงเว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์
๖ ทวีตลงเว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์
๗ ทวีตลงเว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์
๘ ทวีตลงเว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์
๙ ทวีตลงเว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์
๑๐ ทวีตลงเว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์



COA.No.2012/024.3101

Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)

Title of Project: Psychological Sufficiency, Sufficiency Organization, Work Happiness, Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior A Case Study of Department of Corrections
(Thesis for Master Degree)

Principal Investigator: Mr.Chanapon Chaitup

Name of Institution: Faculty of Social Sciences & Humanities, Mahidol University

Approval includes:

- 1) MU-SSIRB Submission form version received date 29 December 2011
- 2) Participant Information sheet version date 29 December 2011
- 3) Informed Consent form version date 9 December 2011
- 4) Questionnaire version received date 9 December 2011

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval: 31 January 2012

Date of Expiration: 30 January 2013

Signature of Chairman:.....

(Emeritus Professor Santhat Semsri)

Signature of Head of the Institute:.....

(Assoc. Prof. Dr.Wariya Chinwanno)

Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities,
Mahidol University, Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9080 Fax.(662) 441 9081

คำชี้แจงแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นาย ชนะพล ชัยทัฬห นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐต่อไป

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลทุกอย่างจะเก็บไว้เป็นความลับ ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด และกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานของท่านต่อไป

แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นาย ชนะพล ชัยทัฬห

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไป ของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์

คำชี้แจง กรุณากรอกแบบสอบถาม หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ (1) ชาย ☐ (2) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ประเภทบุคลากร

☐ (1) ข้าราชการ ระดับ

☐ (2) พนักงานราชการ ☐ (3) ลูกจ้างประจำ ☐ (4) ลูกจ้างชั่วคราว

4. ส่วน/ฝ่ายที่ท่านปฏิบัติงาน.....

5. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด

☐ (1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ☐ (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ (3) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

6. ท่านทำงานที่เรือนจำ/ทัณฑสถานนี้มาแล้วกี่ปี

☐ (1) ต่ำกว่า 5 ปี ☐ (2) 6 - 10 ปี

☐ (3) 11 - 15 ปี ☐ (4) 16 ปีขึ้นไป

7. สถานภาพสมรส

☐ (1) โสด ☐ (2) สมรส ☐ (3) หม้าย/หย่าร้าง

8. ระดับรายได้ต่อ 1 เดือน (อัตราเงินเดือน + ค่าเลี้ยงชีพ + ค่าเช่าเหมา + รายได้อื่นๆ โดยเฉลี่ย)

☐ (1) ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ (2) 10,001 - 15,000 บาท

☐ (3) 15,001 - 20,000 ☐ (4) 20,001 บาทขึ้นไป

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 1 อ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ

ขั้นที่ 2 ขอให้ท่านคิดว่า ข้อความนี้ เป็น “จริง” หรือ “ไม่จริง” สำหรับท่าน

ขั้นที่ 3 ถ้า “จริง” ขอให้คิดว่า เป็นจริงมากน้อยเพียงใด มี 3 ระดับ คือ

1) จริงมาก	ขีด ✓ ที่ “จริงที่สุด”
2) จริงปานกลาง	ขีด ✓ ที่ “จริง”
3) จริงเล็กน้อย	ขีด ✓ ที่ “ค่อนข้างจริง”

ถ้า “ไม่จริง” ขอให้คิดว่า ไม่จริงมากน้อยเพียงใด มี 3 ระดับ คือ

1) ไม่จริงเล็กน้อย	ขีด ✓ ที่ “ค่อนข้างไม่จริง”
2) ไม่จริงปานกลาง	ขีด ✓ ที่ “ไม่จริง”
3) ไม่จริงมาก	ขีด ✓ ที่ “ไม่จริงเลย”

ตัวอย่างเช่น

1. ฉันชอบกินกล้วยเตี๋ยมากกว่าข้าว

☐	☐	☒	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

การตอบเช่นนี้ แสดงว่าผู้ตอบ เห็นว่าข้อความดังกล่าว **เป็นจริง** ใน **ระดับเล็กน้อย**

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์

1. ฉันเชื่อว่า ความสุขเกิดจากการมีทรัพย์สิน เงินทองมากๆ ($r = .321$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันปฏิบัติตามคำกล่าวที่ว่า “มีเงินก้นบ้นเป็นน่อง มีทองก้นบ้นเป็นพื” ($r = .353$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ตัวฉันคงเป็นคนไร้ค่า เมื่อแก่ลง ($r = .351$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันอยากเข้าร่วมกิจกรรมที่น่าตื่นเต้น เช่น รายการ fear factor เพราะมีโอกาสได้รับรางวัลก้อนโต ($r = .372$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. คนใกล้ชิดเห็นว่าฉันเป็นคนขี้ลืม ($r = .315$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันทำของหายหลายครั้งเพราะลืมทิ้งไว้ ($r = .327$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันมักนั่งรถโดยสารประจำทางเลยป้ายที่ต้องการจะลง ($r = .255$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. คนใกล้ชิดมักทักว่าฉันชอบเหม่อลอย ขณะทำงาน ($r = .225$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. บางครั้งฉันเพลอเถียงกับพ่อแม่ โดยขาดการยั้งคิด ($r = .430$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันรู้ว่าควรมีสมาธิในการทำงานให้มากขึ้น แต่ก็ยังทำไม่ได้ ($r = .376$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ฉันกับสมาชิกในครอบครัว ใช้สิ่งของร่วมกันจนเคยชิน แม้ยามเจ็บป่วยก็ยังใช้ร่วมกัน ($r = .566$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ฉันเห็นเพื่อนได้รับรางวัลจากการพนัน ฉันอยากจะลองทำบ้าง เพื่อจะ โชคดี ($r = .249$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ฉัน ไม่กล้าพูดคุยถึงความรู้สึกที่แท้จริงแม้กับผู้ใกล้ชิด ($r = .233$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ฉันหาบุคคลที่มีประสบการณ์คล้ายคลึงกัน เพื่อขอคำปรึกษา ($r = .252$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ฉันพยายามพูดคุยปรึกษากับคนบางคน เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ในงานที่ทำอยู่/ปัญหาที่เผชิญอยู่ ($r = .487$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. หลังจากที่เกิดความวุ่นวายใจแล้ว ฉันก็ยังสามารถรวบรวมอารมณ์ให้สงบ เพื่อทำงานต่อไปได้
($r = .536$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ฉันมักเตือนตนเองให้ตรวจสอบสิ่งของที่ฉันนำไปด้วย ก่อนออกจากบ้าน ($r = .643$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. ฉันคาดหวังที่จะจัดการกับปัญหาด้านสุขภาพของฉันเมื่อเกิดขึ้น โดยไม่ให้มีผลกระทบไปถึงวิถีชีวิตด้านอื่นๆ ($r = .459$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ฉันเชื่อว่าปัญหาขัดแย้งในครอบครัวที่เกิดขึ้นเป็นเหตุการณ์ชั่วคราวเท่านั้น ($r = .276$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20. ฉันคาดว่าถ้าฉันมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนคนหนึ่ง ปัญหานั้นคงจะไม่บานปลายไปถึงเพื่อนคนอื่นๆ ด้วย ($r = .475$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

21. ฉันพยายามคิดในทางที่ดีไว้ก่อนเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ($r = .373$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

22. บางครั้งการคิดอย่างมีความหวังว่าทุกอย่างจะคลี่คลายดีขึ้น ทำให้ฉันสบายใจขึ้นมาก ($r = .372$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

23. ถึงแม้สมาชิกในครอบครัวของฉันจะมีปัญหาขัดแย้งกันบ้าง แต่ฉันเชื่อว่าปัญหาจะคลี่คลายไปในทางที่ดี ($r = .576$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

24. ฉันคิดว่า มีโอกาสน้อยที่ครอบครัวของฉันจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ($r = .443$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

25. เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกหลานกระทำความผิด ฉันพยายามหาเวลาพูดคุยและร่วมกิจกรรมกับเขาเพื่อช่วยปรับความคิด ($r = .663$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

26. ฉันตั้งใจจะทำหน้าที่ของพลเมืองดี จึงไม่คิดที่จะละเมิดกฎหมายเสียเอง ($r = .565$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

27. ฉันจะระมัดระวังเรื่องการใช้รถใช้ถนนเป็นพิเศษ เพราะอุบัติเหตุทางรถยนต์ไม่น่าเสี่ยงอย่างยิ่ง ($r = .384$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

28. โดยรวม ฉันคาดหวังว่าจะมีเรื่องดีเกิดขึ้นกับฉันมากกว่าเรื่องไม่ดี ($r = .539$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

29. ฉันคิดว่าฉันจะมีอนาคตที่สดใส ($r = .619$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

30. ฉันคาดว่าจะมีเรื่องดีๆ เกิดขึ้น หลังจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับฉัน ได้คลี่คลายไป ($r = .527$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

31. แม้เพื่อนมองไม่เห็นว่าคุณทำดีกับเขา คุณจะยังทำดีกับเขาต่อไป ($r = .484$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

32. ฉันกล่าวขอโทษเพื่อนเมื่อทราบว่าฉันเป็นฝ่ายผิด ($r = .423$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

33. เมื่อฉันเกิดปัญหา ฉันจะพยายามตั้งสติก่อน ($r = .330$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

34. ฉันเชื่อว่าความเครียดที่เกิดขึ้น ฉันสามารถลด/ขจัด ได้ด้วยตนเอง ($r = .376$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

35. ฉันมั่นใจว่าคุณสามารถหาสาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้นกับฉันได้ ($r = .547$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

36. ฉันพยายามนอนหลับพักผ่อนมากขึ้น เมื่อรู้สึกเครียด ($r = .500$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

37. ฉันระลึกถึงว่าพ่อแม่คอยให้กำลังใจฉัน ($r = .316$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

38. ฉันคิดถึงคุณความดีของคนรอบข้าง ที่ช่วยเหลือฉัน ($r = .590$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

39. ฉันระลึกถึงความดีของเพื่อนที่คอยช่วยเหลือฉัน ($r = .742$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

40. ฉันเป็นมิตรเฉพาะคนที่ทำดีกับฉันเท่านั้น ($r = .454$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

41. ฉันรู้สึกไร้ค่าจากความหวังดีที่ผู้อื่นหยิบยื่นให้ฉัน ($r = .313$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

42. อาชีพทุกอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของฉัน ($r = .388$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

43. การที่ฉันมีสุขภาพดีเกิดจากการสนับสนุนของครอบครัว คนใกล้ชิด ชุมชน และธรรมชาติ
ร่วมกัน ($r = .602$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

44. ธรรมชาติรอบๆ ตัวของฉัน ล้วนมีส่วนสร้างความสุขทางจิตใจแก่ฉันมาก ($r = .472$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

45. ครูอาจารย์ของฉันทุกระดับมีส่วนช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในวันนี้ ($r = .644$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

46. ฉันรู้สึกขอบคุณศาสนาที่ทำให้ฉันมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ($r = .723$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

47. ฉันรู้สึกขอบคุณบรรพบุรุษของชาติไทย ที่ทำให้ฉันมีแผ่นดินไทยอาศัยอยู่ทุกวันนี้ ($r = .543$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

48. ฉันรู้สึกชื่นชมต่อองค์กร ที่ทำงานเพื่อพัฒนาสังคม ($r = .353$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

49. ฉันรู้สึกโชคร้ายที่เกิดมาในสังคมไทย ($r = .347$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

50. นานๆ ครั้งทีฉันจะระลึกถึง ความดีงามของบรรพบุรุษของไทย ที่สร้างวัฒนธรรม ทุ่งดงามแก่แผ่นดินไทย ($r = .568$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

51. นานๆ ครั้งทีฉันจะรู้สึกขอบคุณสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ($r = .465$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

52. ฉันสามารถยอมรับได้ เมื่อเพื่อนประสบความสำเร็จมากกว่าฉัน ($r = .707$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

53. ฉันพร้อมที่จะสนับสนุนเพื่อนในกลุ่มให้ได้รับความสำเร็จ ($r = .660$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

54. ฉันมักกล่าวถึงความดี ความเก่งของผู้ร่วมงานให้ผู้อื่นรับรู้ ($r = .585$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

55. ฉันจะโกรธมาก เมื่อรู้ว่าผู้อื่นดูถูกฉัน ($r = .365$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

56. ฉันไม่ชอบให้ใครมาวิจารณ์ตัวฉัน ($r = .484$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

57. ฉันรู้สึกชื่นชมผู้ใหญ่ที่โหด ทักทายคนอ่อนวัยกว่าตน ($r = .585$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

58. ฉันชื่นชมผู้ใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับผู้ที่อ่อนวัยกว่า ($r = .515$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

59. ฉันมักจะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ($r = .551$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

60. ฉันยอมรับฟังความเห็นของผู้อ่อนเยาว์กว่า ($r = .487$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

61. ฉันหยิ่งทะนงเกินกว่าที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่น ($r = .230$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

62. โรงเรียนอนุบาลได้ใช้เวลาในช่วง 1 เทอมสอนแบบพิเศษให้นักเรียนเข้าใหม่ เพื่อให้มีระเบียบวินัย หลังจากนั้นพบว่าเด็กมีระเบียบวินัยมากขึ้นกว่าตอนแรกเข้าเรียน ผู้สอนจึงสรุปว่า การสอนแบบพิเศษ เป็นสาเหตุทำให้นักเรียนมีระเบียบวินัย ท่านคิดว่าสาเหตุดังกล่าวเป็นความจริงมากน้อยเพียงใด ($r = .393$)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

63. การเลิกโฆษณาเหล้าและเบียร์ทางสื่อต่างๆ จะทำให้วัยรุ่นที่จะริเริ่มเสพยาจะมีจำนวนลดลง ท่านคิดว่าข้อความนี้เป็นจริงเพียงใด ($r = .208$)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

64. คุณลุงสมบัติ อายุ 59 ปี ชอบรับประทานเครื่องในสัตว์ ต่อมาได้เสียชีวิตลงขณะวิ่งออกกำลังกาย ญาติพี่น้องลงความเห็นว่าคุณลุงชอบรับประทานเครื่องในสัตว์จึงทำให้เสียชีวิต ท่านคิดว่าความเห็นดังกล่าวเป็นจริงมากน้อยเพียงใด ($r = .540$)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

65. หญิงวัย 55 ปี สุขภาพร่างกายแข็งแรงมาตลอด หลังจากได้รับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง พบว่าตนเองมีผิวน้ำมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เธอคิดว่าเกิดจากการงานที่เพิ่มมากขึ้น ท่านเห็นว่า ความคิดของเธอถูกต้อง ($r = .525$)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

66. นายอาทร ไปเยี่ยม นายอารี พบว่ามีรถยนต์ของนายอารีจอดอยู่หน้าบ้าน จึงตะโกนเรียก 3 ครั้ง แต่ไม่มีเสียงตอบรับ นายอาทรคิดว่านายอารีไม่อยู่บ้าน จึงเสียบจดหมายไว้ที่ประตูหน้าบ้าน ท่านคิดว่านายอาทรคิด สรุปได้ถูกต้องเพียงใด ($r = .410$)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

67. เพื่อนบ้านนายโองเลียงไก่อชนไว้ 4 ตัว ดูแลอย่างใกล้ชิด มีการจับและอุ้มไก่อบ่อยๆ ต่อมาไก่อได้ตายไป 2 ตัว หลังไก่อตาย 5 วัน บ้านที่เลี้ยงไก่อก็ยังไม่มีใครป่วยไข้ แต่นายโองมีอาการไข้ ปวดศีรษะมาก ภรรยาของโองคิดว่าสามีป่วยเป็นไข้หวัดนก ท่านเห็นว่าภรรยาของโองมีความคิดที่ถูกต้อง (r = .394)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

68. ธิดาเดินทางหนังสืออย่างตั้งใจที่ชั้นในห้องสมุด ในขณะที่เดียวกันนั้นก็มึนนักศึกษาอีกคนหนึ่ง ชื่อ นายสมศักดิ์ เคนอยู่ใกล้ชั้นที่ธิดาได้วางกระเป๋าตังค์ไว้ เมื่อธิดากลับมาที่เดิมพบว่า กระเป๋าตังค์ของเธอหายไป ธิดาคิดว่าสมศักดิ์เป็นผู้ขโมยกระเป๋าตังค์ของเธอไป ท่านเห็นด้วยกับความคิดของธิดา (r = .365)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

69. วิชัยเดินลีลาศคู่กับอนัญญา และชนะเลิศ 3 ปีซ้อน ต่อมามีการแข่งขันครั้งที่ 4 ครั้งนี้ วิชัยเดินคู่กับกานดา ผลการแข่งขันปรากฏว่า วิชัยกับกานดาได้ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่า กานดาเป็นสาเหตุทำให้วิชัยไม่ได้รับรางวัลชนะเลิศในครั้งนี้ (r = .455)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

70. เอ และ บี เป็นเด็กฝาแฝด พ่อและแม่ให้ความรัก และเอาใจ เอ มากกว่า บี ขณะที่ปู่และย่าให้ความรัก และเอาใจ บี มากกว่า เอ ต่อมา เอ สอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยได้ ขณะที่ บี ไม่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ท่าน คิดว่าการที่ บี อยู่ห่างพ่อแม่เป็นสาเหตุที่ทำให้ บี เรียนไม่เก่ง (r = .332)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

71. ขณะที่วิเชียรกำลังพิมพ์เอกสารมีเพื่อนมาคุยด้วย ทำให้พิมพ์ช้าและพิมพ์ผิดหลายคำ แสดงว่าวิเชียรเป็นคนพิมพ์ดีดไม่เก่ง ท่านเชื่อว่าข้อสรุปนี้เป็นจริงเพียงใด (r = .363)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

72. การให้นักเรียนนำข้อสอบไปทำที่บ้าน กับการให้นักเรียนทุกคนทำข้อสอบในห้องเรียนจะได้ผล การสอบที่เหมือนกัน ($r = .426$)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

73. การตัดสินใจของคนที่พบกันครั้งแรก เป็นการตัดสินใจที่ต้องพอๆ กับเมื่อคบไปแล้วนานๆ ($r = .639$)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

74. ก่อนที่จะตัดสินใจซื้อโทรศัพท์มือถือยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่ง จะต้องถามผู้ที่เคยใช้โทรศัพท์มือถือยี่ห้อ นั้นหลายๆคน ดีกว่าที่จะถามคนขายเพียงคนเดียว ($r = .579$)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

75. การตรวจสอบข่าวเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จากหนังสือพิมพ์หลายๆ ฉบับ จะทำให้มั่นใจว่าตรงความ จริงได้มากกว่า การอ่านจากหนังสือพิมพ์ฉบับที่ตนชอบเพียงฉบับเดียว ($r = .411$)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์

1. ฉันกับเพื่อนร่วมงานร่วมรับประทานอาหารกลางวันด้วยกันเป็นประจำ ($r = .325$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันกับเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่ผูกพันกันดี ($r = .504$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ($r = .491$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดีจากผู้ร่วมงาน ($r = .350$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ ($r = .469$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันพยายามทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้งานสำเร็จ ($r = .425$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีความเฉื่อยชาต่อการทำงาน ($r = .369$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำจำเจ น่าเบื่อหน่าย ($r = .596$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ถ้ามีโอกาสฉันอยากจะเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($r = .481$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. บ่อยครั้งงานที่ฉันทำเกิดผลลัพธ์น้อยกว่าที่ฉันต้องการ ($r = .603$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ฉันมักจะทำงานที่ยากไม่สำเร็จ ($r = .354$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. งานที่ฉันทำบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้เสมอ ($r = .481$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ฉันรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อทำงานได้สำเร็จ ($r = .302$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ฉันมีความก้าวหน้าในการทำงาน ($r = .578$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ผู้ร่วมงานให้ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวฉัน ($r = .426$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. หัวหน้างานหรือผู้บริหารของหน่วยงานให้การยอมรับความสามารถในการทำงานของฉัน
($r = .300$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

17. ผู้ร่วมงานไม่เคยเห็นถึงความพยายามในการทำงานของฉัน ($r = .288$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

18. เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยให้การยอมรับความสามารถในการทำงานของฉัน ($r = .352$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กร ของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์

1. หน่วยงานมักให้ข้อมูลที่เพียงพอต่อการดำเนินงานของฉัน ($r = .499$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. หน่วยงานไม่ค่อยสนใจต่อข้อเสนอแนะในการทำงานของฉัน ($r = .424$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. หน่วยงานไม่ค่อยให้รางวัลกับผู้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง ($r = .662$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. หน่วยงานของฉันไม่ให้ความสำคัญกับผลงานของฉัน ($r = .681$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานของฉันจัดให้ ($r = .563$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. หน่วยงานของฉันมีโครงการพัฒนาบุคลากรในระดับของฉันมากกว่าเรือนจำ/ทัณฑสถานอื่น ($r = .696$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. หน่วยงานไม่มีนโยบายที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดฝึกอบรม การส่งไปดูงาน เป็นต้น ($r = .665$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. หน่วยงานมักกำหนดให้ฉันทำงานมากเกินไป ($r = .577$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันไม่ให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่ของบุคลากรเท่าที่ควร ($r = .496$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ภาระเบียบบางประการของหน่วยงานล้าสมัย ควรเปลี่ยนแปลง ($r = .754$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. หน่วยงานของฉันมักทำให้ฉันต้องทำงานซ้ำซ้อน ($r = .700$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. แผนปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานของฉันเป็นไปด้วยความยากลำบาก ($r = .596$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ฉันต้องคอยให้หน่วยงานดำเนินการเป็นเวลานานกว่าจะได้อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน ($r = .702$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์

1. ฉันไม่ค่อยได้ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการทำงาน ($r = .364$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันช่วยปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาทำงานได้เสมอ ($r = .698$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันชอบอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ ($r = .581$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันช่วยแนะนำการทำงานแก่บุคลากรใหม่เสมอ ($r = .625$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันไม่ค่อยได้ช่วยเหลือบุคลากรใหม่ที่เกิดปัญหาในการทำงาน ($r = .666$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันยอมรับว่าคนเราสามารถทำงานผิดพลาดกันได้ ($r = .363$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันพยายามทำตามระบบการทำงานเป็นอย่างดีเพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น ($r = .605$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. เมื่อมีการนัดหมายต้องทำงานร่วมกัน ฉันมักจะมาช้ากว่าเวลานัดหมาย ($r = .663$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ก่อนหยิบของใช้ของเพื่อนร่วมงานไป ฉันมักจะลืมขออนุญาตเจ้าของก่อน ($r = .465$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันมักจะลืมตัวส่งเสียงดังรบกวนเพื่อนร่วมงานเสมอ ($r = .430$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ฉันมักแสดงอาการท้อแท้ใจไม่อยากทำงาน เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นในการทำงาน ($r = .426$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. การทำงานของฉันมักแย่ลง เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น ($r = .453$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ฉันไม่สามารถอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะทำงานได้ ($r = .722$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. เมื่อฉันถูกตำหนิเกี่ยวกับการทำงาน ฉันจะปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้ ($r = .498$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ฉันพยายามอดทนต่อปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยไม่เรียกร้องต่อหัวหน้างานหรือผู้บริหารของหน่วยงาน ($r = .538$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. ฉันรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ($r = .697$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. เมื่อมีการประชุมฉันมักจะมาเข้าประชุมช้า หรือขาดการประชุม ($r = .503$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. ฉันสนใจข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ของหน่วยงาน ($r = .556$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ฉันให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานเสมอ ($r = .590$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ($r = .695$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

21. ฉันปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ($r = .736$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

22. ฉันมาทำงานไม่ทันเวลาอยู่เสมอ ($r = .401$)

☐	☐	☐	☐	☐	☐
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

23. พันธุ์แลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของหน่วยงานเป็นอย่างดี ($r = .761$)

☐

จริงที่สุด

☐

จริง

☐

ค่อนข้างจริง

☐

ค่อนข้างไม่จริง

☐

ไม่จริง

☐

ไม่จริงเลย

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1: ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.1 ความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความมีเหตุมีผล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)

ตัวแปร	1	2	3	4
1. ความมีเหตุมีผล		.931**	.719**	.429**
2. ด้านการคิดแบบสาเหตุ-ผล	.931**		.414**	.301**
3. ด้านการคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์	.719**	.414**		.496**
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.429**	.301**	.496**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 การมีภูมิคุ้มกันตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการมีภูมิคุ้มกันตนเอง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1. การมีภูมิคุ้มกันตนเอง		.867**	.769**	.877**	.777**	.705**
2. ด้านสติ-สัมปชัญญะ	.867**		.608**	.678**	.449**	.578**
3. ด้านความชอบเสียงน้อย	.769**	.608**		.553**	.533**	.495**
4. ด้านการจัดการกับความเครียด	.877**	.678**	.553**		.640**	.715**
5. ด้านการมองโลกในแง่ดี	.777**	.449**	.533**	.640**		.526**
6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.705**	.578**	.495**	.715**	.526**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 การรับรู้คุณค่าความดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้คุณค่าความดี กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. การรับรู้คุณค่าความดี		.824**	.888**	.886**	.587**
2. ด้านการรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล	.824**		.624**	.659**	.467**
3. ด้านการรับรู้คุณค่าความดีของแผ่นดิน	.888**	.624**		.624**	.495**
4. ด้านความอ่อนน้อมถ่อมตน	.886**	.659**	.624**		.558**
5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.587**	.467**	.495**	.558**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความสุขในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1. ความสุขในการทำงาน		.675**	.780**	.807**	.768**	.730**
2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.675**		.398**	.338**	.389**	.426**
3. ด้านความรักในงาน	.780**	.398**		.461**	.385**	.492**
4. ด้านความสำเร็จในงาน	.807**	.338**	.461**		.644**	.659**
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.768**	.389**	.385**	.644**		.655**
6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.730**	.426**	.492**	.659**	.655**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มรวม (n = 131)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. การสนับสนุนจากองค์กร		.875**	.925**	.862**	.354**
2. ด้านการเห็นคุณค่า	.875**		.748**	.604**	.399**
3. ด้านการดูแลเอาใจใส่	.925**	.748**		.693**	.322**
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.862**	.604**	.693**		.227**
5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.354**	.399**	.322**	.227**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2: บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มียุติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

ตารางชุดที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ในกลุ่มรวม (n = 131)

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
ประเภทเรือนจำ / ทักษสถาน	1.00	ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	63
	2.00	ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	68
g4	1.00	มาก	64
	2.00	น้อย	67
g5	1.00	มาก	58
	2.00	น้อย	73

Descriptive Statistics

Dependent Variable: n6

ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน	g4	g5	Mean	Std. Deviation	N
ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	มาก	มาก	121.8571	11.19949	21
		น้อย	118.5000	10.00000	8
		Total	120.9310	10.81312	29
	น้อย	มาก	101.7143	6.94537	7
		น้อย	103.8519	10.81560	27
		Total	103.4118	10.08485	34
	Total	มาก	116.8214	13.51009	28
		น้อย	107.2000	12.20607	35
		Total	111.4762	13.57994	63
ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	มาก	มาก	116.4167	8.81164	24
		น้อย	108.9091	13.64884	11
		Total	114.0571	10.94624	35
	น้อย	มาก	98.3333	3.66970	6
		น้อย	102.3333	11.03491	27
		Total	101.6061	10.17331	33
	Total	มาก	112.8000	10.86405	30
		น้อย	104.2368	12.04369	38
		Total	108.0147	12.22854	68
Total	มาก	มาก	118.9556	10.25350	45
		น้อย	112.9474	12.88614	19
		Total	117.1719	11.33691	64
	น้อย	มาก	100.1538	5.72780	13
		น้อย	103.0926	10.84934	54
		Total	102.5224	10.09254	67
	Total	มาก	114.7414	12.27258	58
		น้อย	105.6575	12.12919	73
		Total	109.6794	12.96283	131

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: n6

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	8423.051 ^a	7	1203.293	11.027	.000
Intercept	1103723.963	1	1103723.963	10114.981	.000
var01	576.718	1	576.718	5.285	.023
g4	5131.172	1	5131.172	47.024	.000
g5	32.442	1	32.442	.297	.587
var01 * g4	149.037	1	149.037	1.366	.245
var01 * g5	7.600	1	7.600	.070	.792
g4 * g5	419.688	1	419.688	3.846	.052
var01 * g4 * g5	52.490	1	52.490	.481	.489
Error	13421.483	123	109.118		
Total	1597718.000	131			
Corrected Total	21844.534	130			

a. R Squared = .386 (Adjusted R Squared = .351)

Estimated Marginal Means**1. ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน**

Dependent Variable:n6

ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	111.481	1.551	108.412	114.550
ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	106.498	1.514	103.500	109.496

2. ความสุขในการทำงาน

Dependent Variable:n6

g4	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
มาก	116.421	1.443	113.565	119.276
น้อย	101.558	1.617	98.357	104.760

3. การสนับสนุนจากองค์กร

Dependent Variable:n6

g5	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
มาก	109.580	1.649	106.316	112.845
น้อย	108.399	1.406	105.615	111.182

4. ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน * ความสุขในการทำงาน

Dependent Variable:n6

ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน g4		Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	มาก	120.179	2.170	115.883	124.474
	น้อย	102.783	2.215	98.398	107.168
ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	มาก	112.663	1.902	108.899	116.427
	น้อย	100.333	2.357	95.667	104.999

5. ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน * การสนับสนุนจากองค์กร

Dependent Variable:n6

ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน g5		Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	มาก	111.786	2.279	107.274	116.298
	น้อย	111.176	2.102	107.014	115.338
ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	มาก	107.375	2.384	102.656	112.094
	น้อย	105.621	1.868	101.923	109.319

6. ความสุขในการทำงาน * การสนับสนุนจากองค์กร

Dependent Variable: n6

g4	g5	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
มาก	มาก	119.137	1.561	116.048	122.226
	น้อย	113.705	2.427	108.901	118.508
น้อย	มาก	100.024	2.906	94.272	105.776
	น้อย	103.093	1.422	100.279	105.906

7. ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน * ความสุขในการทำงาน * การสนับสนุนจากองค์กร

Dependent Variable: n6

ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน	g4	g5	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	มาก	มาก	121.857	2.279	117.345	126.369
		น้อย	118.500	3.693	111.190	125.810
	น้อย	มาก	101.714	3.948	93.899	109.529
		น้อย	103.852	2.010	99.873	107.831
ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพอเพียง	มาก	มาก	116.417	2.132	112.196	120.637
		น้อย	108.909	3.150	102.675	115.143
	น้อย	มาก	98.333	4.265	89.892	106.775
		น้อย	102.333	2.010	98.354	106.313

หมายเหตุ : var01 หมายถึง ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน หรือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง

g4 หมายถึง ความสุขในการทำงาน

g5 หมายถึง การสนับสนุนจากองค์กร

n6 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3: บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

ตารางชุดที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ในกลุ่มรวม (n = 131)

Descriptive Statistics

Dependent Variable: n6

g1	g4	Mean	Std. Deviation	N
มาก	มาก	121.3824	10.19511	34
	น้อย	103.2000	11.15796	25
	Total	113.6780	13.88430	59
น้อย	มาก	112.4000	10.79783	30
	น้อย	102.1190	9.52072	42
	Total	106.4028	11.22580	72
Total	มาก	117.1719	11.33691	64
	น้อย	102.5224	10.09254	67
	Total	109.6794	12.96283	131

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: n6

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	8328.900 ^a	3	2776.300	26.088	.000
Intercept	1523532.188	1	1523532.188	14315.909	.000
g1	800.209	1	800.209	7.519	.007
g4	6401.661	1	6401.661	60.153	.000
g1 * g4	493.322	1	493.322	4.636	.033
Error	13515.634	127	106.422		
Total	1597718.000	131			
Corrected Total	21844.534	130			

a. R Squared = .381 (Adjusted R Squared = .367)

Estimated Marginal Means**1. ความมีเหตุมีผล**

Dependent Variable: n6

g1	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
มาก	112.291	1.359	109.602	114.980
น้อย	107.260	1.233	104.820	109.699

2. ความสุขในการทำงาน

Dependent Variable: n6

g4	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
มาก	116.891	1.292	114.334	119.448
น้อย	102.660	1.303	100.081	105.238

3. ความมีเหตุมีผล * ความสุขในการทำงาน

Dependent Variable: n6

g1	g4	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
มาก	มาก	121.382	1.769	117.881	124.883
	น้อย	103.200	2.063	99.117	107.283
น้อย	มาก	112.400	1.883	108.673	116.127
	น้อย	102.119	1.592	98.969	105.269

หมายเหตุ : g1 หมายถึง ความมีเหตุมีผล

g4 หมายถึง ความสุขในการทำงาน

n6 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4: บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

ตารางชุดที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4
ในกลุ่มรวม (n = 131)

Descriptive Statistics

Dependent Variable: n6

g4	g5	Mean	Std. Deviation	N
มาก	มาก	118.9556	10.25350	45
	น้อย	112.9474	12.88614	19
	Total	117.1719	11.33691	64
น้อย	มาก	100.1538	5.72780	13
	น้อย	103.0926	10.84934	54
	Total	102.5224	10.09254	67
Total	มาก	114.7414	12.27258	58
	น้อย	105.6575	12.12919	73
	Total	109.6794	12.96283	131

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: n6

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	7597.447 ^a	3	2532.482	22.575	.000
Intercept	1111920.649	1	1111920.649	9911.775	.000
g4	4822.175	1	4822.175	42.985	.000
g5	55.324	1	55.324	.493	.484
g4 * g5	470.052	1	470.052	4.190	.043
Error	14247.088	127	112.182		
Total	1597718.000	131			
Corrected Total	21844.534	130			

a. R Squared = .348 (Adjusted R Squared = .332)

Estimated Marginal Means

1. ความสุขในการทำงาน

Dependent Variable:n6

g4	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
มาก	115.951	1.449	113.084	118.819
น้อย	101.623	1.636	98.386	104.861

2. การสนับสนุนจากองค์กร

Dependent Variable:n6

g5	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
มาก	109.555	1.668	106.255	112.854
น้อย	108.020	1.413	105.225	110.815

3. ความสุขในการทำงาน * การสนับสนุนจากองค์กร

Dependent Variable: n6

g4	g5	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
มาก	มาก	118.956	1.579	115.831	122.080
	น้อย	112.947	2.430	108.139	117.756
น้อย	มาก	100.154	2.938	94.341	105.967
	น้อย	103.093	1.441	100.240	105.945

หมายเหตุ : g4 หมายถึง ความสุขในการทำงาน

g5 หมายถึง การสนับสนุนจากองค์กร

n6 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5: ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่าร้อยละ 50

ตารางชุดที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ในกลุ่มรวม (n = 131)

5.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.644	7.73162	2.134

a. Predictors: (Constant), n5, ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน, n1, n3, n4, n2

b. Dependent Variable: n6

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14432.074	6	2405.346	40.238	.000 ^a
	Residual	7412.460	124	59.778		
	Total	21844.534	130			

a. Predictors: (Constant), n5, ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน, n1, n3, n4, n2

b. Dependent Variable: n6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.398	8.040		.547	.585		
ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน	-2.381	1.384	-.092	-1.720	.088	.954	1.048
n1	.142	.103	.083	1.379	.170	.762	1.312
n2	.235	.061	.328	3.862	.000	.379	2.638
n3	.055	.075	.056	.730	.467	.461	2.170
n4	.672	.101	.486	6.673	.000	.517	1.935
n5	-.019	.067	-.017	-.276	.783	.755	1.325

a. Dependent Variable: n6

หมายเหตุ : ประเภทเรือนจำ/ทัณฑสถาน หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง

n1 หมายถึง ความมีเหตุมีผล

n2 หมายถึง การมีภูมิคุ้มกันตน

n3 หมายถึง การรับรู้คุณค่าความดี

n4 หมายถึง ความสุขในการทำงาน

n5 หมายถึง การสนับสนุนจากองค์กร

n6 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.530	8.89026	
2	.803 ^b	.646	.640	7.77726	2.052

a. Predictors: (Constant), n4

b. Predictors: (Constant), n4, n2

c. Dependent Variable: n6

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11648.787	1	11648.787	147.384	.000 ^a
	Residual	10195.747	129	79.037		
	Total	21844.534	130			
2	Regression	14102.361	2	7051.180	116.576	.000 ^b
	Residual	7742.174	128	60.486		
	Total	21844.534	130			

a. Predictors: (Constant), n4

b. Predictors: (Constant), n4, n2

c. Dependent Variable: n6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.489	6.815		4.034	.000		
n4	1.011	.083	.730	12.140	.000	1.000	1.000
2 (Constant)	4.516	6.968		.648	.518		
n4	.666	.091	.481	7.337	.000	.644	1.553
n2	.299	.047	.418	6.369	.000	.644	1.553

a. Dependent Variable: n6

หมายเหตุ : n2 หมายถึง การมีภูมิคุ้มกันตน

n4 หมายถึง ความสุขในการทำงาน

n6 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ภาคผนวก ง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในกลุ่มรวม (n = 131)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. ความเป็นองค์กร แห่งความพอเพียง	1.52	.50		-.043	-.134	-.132	.025	-.055	-.134
2. ความมีเหตุมีผล	59.05	7.56	-.043		.470**	.354**	.355**	.249**	.429**
3.การมีภูมิคุ้มกันตน	170.54	18.10	-.134	.470**		.720**	.597**	.291**	.705**
4. การรับรู้คุณความดี	122.79	13.37	-.132	.354**	.720**		.531**	.304**	.587**
5. ความสุขในการ ทำงาน	81.29	9.36	.025	.355**	.597**	.531**		.479**	.730**
6. การสนับสนุน จากองค์กร	48.31	11.60	-.055	.249**	.291**	.304**	.479**		.354**
7. พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	109.68	12.96	-.134	.429**	.705**	.587**	.730**	.354**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

นายชนะพล ชัยทัพ

วัน เดือน ปีเกิด

8 กันยายน พ.ศ. 2530

สถานที่เกิด

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย

วุฒิการศึกษา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2549 - 2552

ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2552 - 2555

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

(รัฐประศาสนศาสตร์)

ที่อยู่ปัจจุบัน

64/6 หมู่ 1 ตำบลโพประทับชัย อำเภอท่าช้าง

จังหวัดสิงห์บุรี 16140