

การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

**THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE
INFLUENCED WORK COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR**

ฐาปณี บุญเกียรติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

ฐาปณี บุญเกียรติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

The Perception of Organizational Climate Influenced Work
Commitment and Organizational Citizenship Behavior

ชื่อ - นามสกุล

นางฐาปณี บุญเกียรติ

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์มะดาโอะ สุธง, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2559

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(พันเอกหญิง ชมนพธีร์ สีมาร, ปร.ค.)



กรรมการ

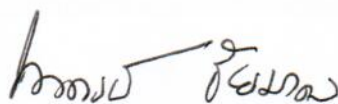
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ นาน, ปร.ค.)



กรรมการ

(อาจารย์มะดาโอะ สุธง, ปร.ค.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายกรพี ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 5 เดือน มกราคม พ.ศ. 2560

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ
ชื่อ-นามสกุล	นางฐาปณี บุญเกียรติ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์มะดาโอะ สุหลง, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ 3) อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 340 คน โดยการตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ และด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3) บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Independent Study Title	The Perception of Organizational Climate Influenced Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior
Name-Surname	Mrs. Tapanee Boonyakiat
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Mr. Madaoh Sulong, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to investigate the level of organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behavior, 2) the relationship between organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behavior, 3) the influence of organizational climate toward organizational commitment and organizational citizenship behavior.

The sample was comprised of 340 personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The instrument was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product-Moment Coefficient Correlation and Multiple Linear Regression Analysis.

The study revealed that: 1) the sample's opinions toward their organizational commitment, organizational citizenship behavior and perception of organizational climate was high as a whole. 2) the perception of organizational climate was associated with the employee's organizational commitment, both the overall aspects and the single one at a high level, while it was done with organizational citizenship behavior both the overall aspects and the single one at a medium level. 3) organizational climate specifically for the dimensions of work structure, responsibility and acceptance influenced the employee's organizational commitment; while the organizational climate, specifically for the dimensions of support, work structure and responsibility influenced, the organizational citizenship behavior.

Keywords: organizational climate, organizational commitment, organizational citizenship behavior

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อความกรุณาของ พันเอกหญิง ดร.ธมนพัชร สิมากร ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน กรรมการ ดร.มะดาโอะ สุหลง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จากการศึกษา ข้อมูลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จนเกิดความสมบูรณ์ทุกประการ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา ดังนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.อุษาพร เสวกวิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร บุญส่ง และคุณเตือนใจ สุดตาชัย ที่สละเวลาตรวจทานแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมาจนผู้ศึกษาสามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณเบญจมาศ อิ่มมาก และคุณสันติ เกษมวัฒน์ปัญญา ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว มารดาที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนการศึกษาและเป็นกำลังใจในการศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ เพื่อน ๆ คณะบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขออานิสต์อันเกิดจากคุณประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จงบังเกิดแก่ผู้มีพระคุณต่อผู้ทำการศึกษา และหากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดที่เกิดขึ้นในงานค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษากราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ฐาปณี บุญเกียรติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาองค์การ	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	36
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	40
2.4 ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	49
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	66
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	91
5.1 สรุปผลการวิจัย	92
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	95
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	97
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	99
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	108
ภาคผนวก ข การแปลค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน	115
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน	119
ประวัติผู้เขียน	121

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.2	ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 26
ตารางที่ 3.1	การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล- ธัญบุรี..... 57
ตารางที่ 3.2	เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด..... 62
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ 68
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ..... 68
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษา 69
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้..... 69
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านประสบการณ์ปฏิบัติงาน..... 70
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน 70
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม 71
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ 72
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ..... 73
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน 74
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การในภาพรวม..... 75

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	76
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่.....	77
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ พฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา	78
ตารางที่ 4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	79
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ.....	80
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม	81
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างของงาน	82
ตารางที่ 4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	83
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ	84
ตารางที่ 4.24	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน	86
ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ	87
ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ	88
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	89
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีของพนักงานต่อองค์การ	90



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กรมากที่สุด กล่าวคือ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์กร ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์กรเสมอ (Drucker, 1979 อ้างใน สุชาณุช พันธ์นิยะ, 2553, น. 66) ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจระหว่างประเทศและเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วส่งผลให้องค์กรต้องมีความจำเป็นในการปรับตัวเพื่อให้พร้อมในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปได้อย่างประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยบทบาทของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรทุกขนาดทุกประเภทจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523, น. 7) หากบุคลากรได้รับการพัฒนาและสร้างความใจที่ถูกต้อง ก็ย่อมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร ดังนั้นองค์กรย่อมจะต้องหาวิธีการที่จะรักษามูลค่าที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยจะต้องอาศัยทักษะการบริหารงาน การบริหารงานที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ไม่เพียงแต่ต้องเกิดจากความพร้อมของปัจจัยหรือศักยภาพภายในองค์กรเท่านั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และ จัตุพร เสมอใจ, 2549, น. 30)

การรับรู้ (Perception) คือธรรมชาติการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ นั้น จะกระทำโดยผ่านกระบวนการของการรับรู้เสมอ การรับรู้เป็นการอธิบายความรู้สึก ความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา การรับรู้ที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ จะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ สติปัญญา ทักษะคิด ค่านิยม และการกล่อมเกลาทางสังคม ดังนั้นการรับรู้จึงถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะการรับรู้จะกระตุ้นให้คนแสดงออกและหากการแสดงออกที่เกิดขึ้นมาจากการรับรู้ที่แตกต่างกันย่อมจะเป็นผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรได้เช่นกัน (วันชัย มีชาติ, 2548, น. 38-39)

บรรยากาศในองค์กร หรือ Organization Climate หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อความตั้งใจของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเน้นที่คนเป็นสำคัญ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมี

ศักยภาพในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นหมายถึง การบรรลุผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟิรส์คี้ วิลยัรตัน (2555) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพล และเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน และมีความสำคัญต่อบุคลากรขององค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่นๆ ในองค์กรรวมทั้งยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยม ของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กร การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี จะทำให้พนักงานในองค์กร มีความรัก ความสามัคคี เข้าใจซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถลดความขัดแย้งได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2544, น. 7) กล่าวว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร บรรยากาศองค์กรที่ดีช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่องานของตนเอง และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กรโดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์กรนั้น จะแสดงออกมาในรูปของความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Desire to Remain) ความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร (Intent to Remain) ความปรารถนาที่จะรักษาสภาพสมาชิกขององค์กรไว้ (Retention) การมาทำงานเสมอ (Attendance) และการมีความพยายามในการทำงาน (Job Effort) (Mowday at al, 1982 อ้างถึงใน ชลธิชา หวังรายนาม, 2542)

การที่องค์กรจะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นต้องสร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจ ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างงาน และงานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องในการทำงานร่วมกัน จากความสัมพันธ์ระหว่างคนและงาน จะเห็นได้ว่าหากบุคคลในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้ว ก็ย่อมจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันให้กับคนในองค์กร (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับจากองค์กร เป็นสิ่งที่บุคลากรแสดงออกมาด้วย

ความเต็มใจของตน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีความสำคัญต่อองค์การ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์การ บุคลากรจะให้ความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันการศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการอบรมให้เกิดการเรียนรู้ระเบียบทางสังคม ให้นุคลากร มีจริยธรรม คุณธรรม เคารพในสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติตามหน้าที่ของตน และปลูกฝังให้นุคลากรมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา มหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ คือ Modern Management การบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่จะก้าวสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง พัฒนาระบบบริหาร การเงินและทรัพยากร พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปรับปรุงระบบโครงสร้างบริหารงาน ด้านต่าง ๆ (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2558)

ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมา องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ นั้น การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดี มีส่วนในการช่วยให้นุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ นุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างไรกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิก ที่ดีของพนักงานต่อองค์กร และมีผลอย่างไรต่อการดำเนินการขององค์กร เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไป พัฒนาระบบบรรยากาศขององค์กร พัฒนานุคลากร และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับ ความผูกพันขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของ บรรยากาศองค์การต่อ ความผูกพันขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

1.3.2 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

1.3.3 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย

- (1) ด้านโครงสร้างของงาน
- (2) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- (3) ด้านความรับผิดชอบ
- (4) ด้านการยอมรับ
- (5) ด้านการสนับสนุน

1.4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) ความผูกพันต่อองค์การ
- (1) ด้านจิตใจ

(2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร

(3) ด้านบรรทัดฐาน

1.4.1.3 ตัวแปรตาม ได้แก่

1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

(1) การให้ความช่วยเหลือ

(2) การสำนึกในหน้าที่

(3) การมีน้ำใจนักกีฬา

(4) การคำนึงถึงผู้อื่น

(5) การให้ความร่วมมือ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,472 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ จำนวน 340 คน

1.4.3 ขอบเขตทางด้านระยะเวลา คือ ตุลาคม 2558 - เมษายน 2559

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

1.5.2 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันด้วยความรับผิดชอบ มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.3 บรรยากาศองค์กร (Organization Climate) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ

1. ด้านโครงสร้าง หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงาน และสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร

2. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์กรรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนหรือคลุมเครือ มาตรฐานในการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตาม เป้าหมายขององค์กร

3. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่อง ของการทำงาน และสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้

4. ด้านการยอมรับ หมายถึง การรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดี รวมทั้งให้ความสำคัญ ต่อระบบและวิธีการตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความยุติธรรม และ เหมาะสมกับการให้รางวัลและค่าตอบแทน

5. ด้านการสนับสนุน หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรม และรับการพัฒนาศักยภาพการทำงาน โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่ออย่างเท่า เทียมกัน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

1.5.4 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ และภูมิใจที่จะอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน

1.5.4.1 ด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก ความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพัน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจที่ ได้เป็นพนักงานขององค์กร

1.5.4.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพัน ที่จะทำงานอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องในการทำงาน ไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือ ลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

1.5.4.3 ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กร ที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยปฏิบัติตนให้เหมาะสม และถูกต้องตาม หลักคุณธรรม เพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร

1.5.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการ ตัดสินใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือ การกำหนดขององค์กร และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรในการ ดำเนินการและพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.5.5.1 การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.5.5.2 การสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการเอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กร

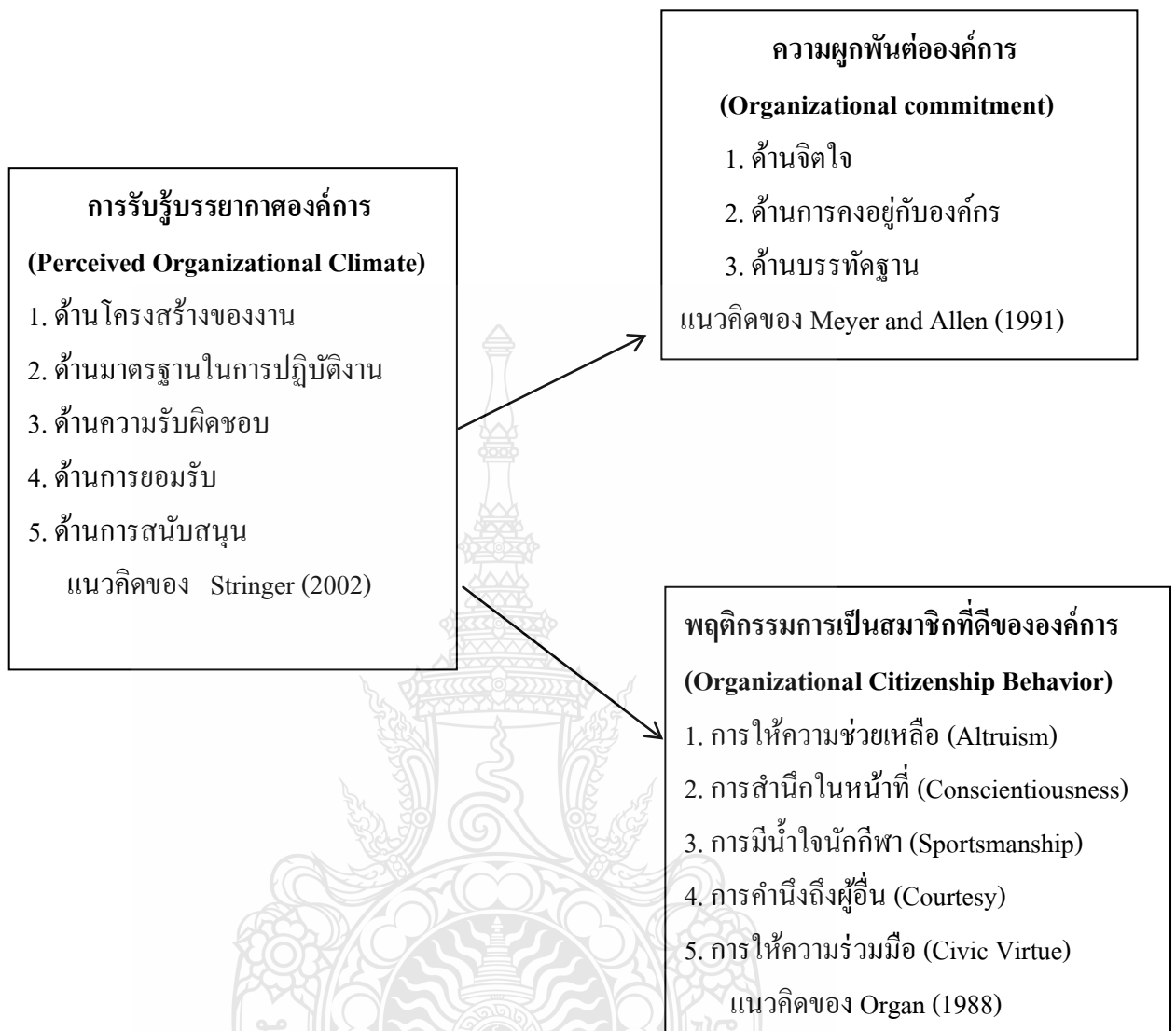
1.5.5.3 การมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน โดยไม่แสดงความไม่พึงพอใจออกมา

1.5.5.4 การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่คำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจสร้างความเดือดร้อนหรือปัญหาต่อผู้อื่น และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

1.5.5.5 การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องหรือการดำรงอยู่

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยม ของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล Stringer กล่าวถึงบรรยากาศที่ดีมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษา เลือกมาเพียง 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน และนำแนวความคิดของ Meyer and Allen (1991) เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน และได้นำแนวคิดของ Organ (1988) เป็นแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้หลายบทบาทช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มของตน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การสำนึกในหน้าที่ การอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1.7.1 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศองค์กร ที่ส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.7.2 สามารถนำไปพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล ให้เหมาะสมกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7.3 นำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล ให้กับผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยนำความรู้นี้ไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การ

ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.7.4 ข้อมูลบรรยากาศองค์การ นำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไป

1.7.5 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันมีความผูกพันต่อองค์การ

1.7.6 ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ใช้เป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ให้แก่บุคลากรในองค์การอย่างเหมาะสม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- 2.4 ข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศที่ดีมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล บรรยากาศในองค์การมักสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความพอใจในงาน และขวัญของพนักงาน บรรยากาศ คือปรากฏการณ์ที่ได้ประสบ บรรยากาศในองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่ต้องพิจารณาในการศึกษาและวิเคราะห์องค์การ เพราะมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อภาพลักษณ์ ความเป็นอยู่ที่ดี และเจตคติของสมาชิกในองค์การและการปฏิบัติงานทั้งหมดของพนักงาน

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ(Organizational Climate) ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้แตกต่างกันดังนี้

Litwin & Stringer (1968, p. 21) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งบุคคลในองค์กรรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อจิตใจและการปฏิบัติงานในองค์กร

Gilmer (1971 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 18) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การคือ ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กร

Steers (2002) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง ทศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) ปทัสถาน (Norms) และความรู้สึก (Feeling) ของพนักงานเกี่ยวกับองค์การ

Brown and Moberg (1980, p. 667 อ้างถึงใน ธนพร จงวิทยาดี, 2544, น. 12) ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ในองค์การที่สมาชิกในองค์การรับรู้ และต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. บรรยายถึงสภาพขององค์การ
2. เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
3. เป็นคุณลักษณะที่คงทนอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง เมื่อสภาพการเปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศขององค์การก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย
4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, น. 10) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน

Cherrington (1994, p. 469-470 อ้างถึงใน สุมิตร ขาวประภา, 2550, น. 61) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่ง จากอีกองค์การหนึ่งคล้ายกับ คำว่า บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การจึงหมายถึง บุคลิกภาพองค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคลและคุณสมบัติขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่าและปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น ๆ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, น. 278-279) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือ การปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรของบรรยากาศขององค์การนี้ จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแท้แต่ว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ เป็นอย่างไร แตกต่างอย่างไรด้วย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2556, น. 132) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การควรถูกมองจากทัศนะระบอบทั้งหมด ถึงแม้ว่าวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศในองค์การบางครั้งก็ใช้แทนกัน ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างมโนทัศน์ทั้งสองอย่างนี้เป็นที่ยอมรับกันในทัศนะของ Bowditch and Buono “วัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับธรรมชาติของความเชื่อและความคาดหวังเกี่ยวกับชีวิตในองค์การ ขณะที่บรรยากาศองค์การ คือตัวชี้วัดว่าความเชื่อและความคาดหวังเหล่านั้นบรรลุผลหรือไม่” โดยพื้นฐานแล้ว บรรยากาศสะท้อนการรับรู้ของบุคคลต่อองค์การที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ เป็นคุณลักษณะ และองค์ประกอบชุดหนึ่งที่รับรู้โดยพนักงานเกี่ยวกับองค์การของเขาที่ใช้เป็นพลังสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเขา องค์ประกอบเหล่านี้อาจรวมถึงการพรรณานาน รูปแบบโครงสร้างของ

องค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงานและการประเมิน รูปแบบภาวะผู้นำ ความท้าทายและนวัตกรรม
ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

Gibson (1937 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 18) ให้ความหมายว่า บรรยากาศ
องค์การคือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม
และบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า ความหมายนั้นมีความคล้ายคลึง
กัน ดังนั้น บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติงาน เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรม
ของคนในองค์การ ที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อทัศนคติ
พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และบรรยากาศองค์การของแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะ

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

ด้วยบรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิก
ในองค์การ มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศขององค์การ ดังนี้

Steers and Porter (1979) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญของ
การศึกษาเกี่ยวกับองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ
(Internal Environment) ซึ่งเขาเรียกว่า บรรยากาศองค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมการ
ทำงานของคน

Hellriegel and Slocum (1974 อ้างถึงใน ธนพร จงวิทชาติ, 2544, น. 13) กล่าวว่า นักบริหาร
ทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหาร
วางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เสนอความพอใจของ
ผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์การเร็วขึ้น

Slocum & Hellriegel, (2011, p. 440) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานขึ้นอยู่กับ การรับรู้
บรรยากาศองค์การของพนักงานต่อองค์กรของตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้
องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

Liwin and Stringer (1981 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 19) เชื่อว่าแง่มุมต่าง ๆ
ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ สามารถศึกษาได้ด้วยแบบความคิดที่ว่าด้วย

บรรยากาศองค์การ ซึ่งสมาชิกสามารถหยั่งรู้ หรือมีภาพได้ว่า องค์การของตนมีบรรยากาศน่าทำงานหรือไม่อย่างไร

Kolb, Robin and Mc Inyre (1979 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น.19) ได้ชี้ว่า แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การจะช่วยให้

1. เข้าใจถึงผลกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ ทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันต่อองค์การ

2. บรรยากาศองค์การจะช่วยให้มีการศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน พฤติกรรมองค์การและสุขภาพองค์การ

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ ขอสรุปความหมายของบรรยากาศองค์การคือการรับรู้สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเรา ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การทุกคน เพราะบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญ ในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ และความสำเร็จขององค์การ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีส่วนช่วยในการสนับสนุนในการที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การมีหลายแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

Argyris (1972 อ้างถึงใน ธนพร จงวิทยาดี, 2544, น. 13) ได้เสนอแนวคิด Immaturity - Maturity Theory ที่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขต และบทบาทหน้าที่โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว เพราะบุคลิกภาพของคนจะค่อย ๆ พัฒนาจากการที่ต้องการพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็กมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำสำเร็จได้ด้วยตัวเอง การที่องค์การกำหนดโครงสร้างและงานต่ำกว่าความสามารถของพนักงาน ย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนออกจากองค์การ การปฏิเสธความรับผิดชอบรวมถึงการต่อต้านองค์การอีกด้วย

Mc Gregor (1960 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 20) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยกล่าวว่ารูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

1. บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด โดยมีลักษณะการรวมอำนาจภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. บรรยายการสื่อสารตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด โดยมีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

อย่างไรก็ตาม Mx Gregor มีความเห็นว่า ทฤษฎีบรรยากาศองค์การดังกล่าวข้างต้น มิได้เป็นจุดจบสิ้นของความต่อเนื่อง แต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมมนุษย์ อันเนื่องมาจากทฤษฎี X นั้นเป็นการมองคนในแง่ลบ ในขณะที่ทฤษฎี Y เป็นการมองคนในแง่บวก

Haiman (1985, pp. 456-459 อ้างถึงใน ธวัช ยิ่งประเสริฐ, 2549, น. 13) อธิบายโดยใช้แนวคิดของแมกเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งแบ่งทฤษฎีบรรยากาศองค์การว่ามี 2 รูปแบบคือ รูปแบบที่ 1 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี X และรูปแบบที่ 2 ตั้งอยู่บนทฤษฎี Y

1. ทฤษฎี X บรรยายการสื่อสารจะเป็นลักษณะที่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง ผู้นำที่เป็นแบบอัตตาธิปไตย การตัดสินใจเกิดจากฝ่ายเดียว ผู้บริหารตามทฤษฎี X จะสร้างบรรยากาศแบบนี้ เนื่องจากมีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ว่า ชอบหลีกเลี่ยงงานต้องบังคับให้ทำงาน ชอบทำตามคำสั่ง หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

2. ทฤษฎี Y คิดว่าจะเป็นลักษณะที่ไม่ตึงเครียด อำนาจจึงรวมอยู่ที่ส่วนกลางน้อย ผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตย ผู้บริหารตามทฤษฎี Y จะสร้างบรรยากาศแบบนี้เนื่องจากมีความเชื่อว่าคนทั่วไปมีความรู้สึกรู้ว่าการทำงานเหมือนการเล่น พักผ่อน จึงไม่หลีกเลี่ยงงาน มีการจูงใจตนเองพอใจในการทำงาน แสวงหาความรับผิดชอบ มีความสนใจในการแก้ไขปัญหา

บรรยากาศองค์การ แบบใดก่อให้เกิดผลการทำงานดีที่สุดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ บางสถานการณ์ ทฤษฎี X ใช้ได้ผล และในบางสถานการณ์ทฤษฎี Y ใช้ได้ผล

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามตารางประมวลทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สรุปได้ดังนี้ (Gibson, 1973, p. 316 อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ โชติยันตร, 2544, น. 16-17)

ตารางที่ 2.1 ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี	จุดเน้น	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
Taylor (1911) ทฤษฎีการบริหารงานแบบ วิทยาศาสตร์	เน้นการจัดการที่ดีที่สุด โดย สนใจเรื่องการแบ่งงานกันทำ เฉพาะอย่างและมีการจัด โครงสร้างองค์กร	แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้อง ระหว่างโครงสร้างกับหน้าที่ซึ่ง ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กร
Woodward Lawence และ Lorsh (1958)	เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของ สิ่งแวดล้อมระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้าง และผลการทำงาน	พยายามที่จะแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศของโครงสร้างเทคโนโลยี สนองความต้องการของบุคคล มี อิทธิพลต่อการทำงานอย่างไร
Cybernetics	เน้นว่ามนุษย์สามารถควบคุม และปรับปรุงสภาพแวดล้อม	แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ ข้อมูลในการทำงาน
Lockhead (Span of Control) การกระจายอำนาจ (Decentralization)	เน้นรูปแบบของการขยายการ บังคับบัญชา การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ให้กับหน่วยปฏิบัติงาน เน้น ที่การตัดสินใจของเบื้องล่าง	ทฤษฎีจุดเน้นแนวคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ บรรยากาศขององค์กร จะต้องมีการ ไว้วางใจและซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น ของบุคคล
Likert (1961) ทฤษฎี 4 ระบบ	เน้นขบวนการของกลุ่ม เช่น การติดต่อ แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ของกลุ่ม และ เชื่อว่าแบบของผู้นำมีอิทธิพล ต่อกลุ่มมาก	ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศของการ ทำงานมีการสนับสนุนกันเพื่อ นำไปสู่ประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพการ ทำงานและความพอใจของ สมาชิกในองค์กร	เน้นการสร้างบรรยากาศที่ให้ สมาชิกมีความรับผิดชอบ มีโอกาส ก้าวหน้า มีความเชื่อใจกัน

ที่มา : Gibson (1973, p. 315 อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ โชติยันตร, 2544, น. 16-17)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของเทเลอร์ (Taylor) ซึ่งเป็นบิดาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ แนวคิดนี้จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่การทำงาน แนวคิดของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

2. ทฤษฎีของวูดวาร์ด ลอเรนซ์ และลอว์ธ (Woodward, Lawrence and Lorsch) ทฤษฎีนี้การบริหารงานยึดที่ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กร เทคโนโลยีโครงสร้างองค์การ การปฏิบัติที่มีต่อความคาดหวังของงาน

3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

4. แนวคิดการจัดช่วงการบังคับบัญชา Lockheed (Span of Control) เน้นที่ขอบเขตและช่วงการบังคับบัญชา แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรม และสภาพของการวางแผนภายในองค์กร (นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 23)

5. การกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจ การตัดสินใจกับหน่วยงานระดับรอง ๆ ลงมา ดังนั้นแนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับ การกระจายอำนาจ ซึ่งการกระจายอำนาจนี้อยู่บนฐานของความไว้วางใจและเชื่อถือกัน

6. ทฤษฎี 4 ระบบ ของ ลิเคิร์ท (Likert System) ยึดระบบของกระบวนการกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ ระดับของการปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศองค์การ จึงอยู่ที่กระบวนการของกลุ่ม และระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในหน่วยงาน

7. แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหา และปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้นบรรยากาศองค์การ จึงขึ้นอยู่กับการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดในเรื่องขององค์ประกอบ และปัจจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ พอสรุปได้ดังนี้

Stringer (2002 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 25) ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่ดี มีองค์ประกอบ 6 มิติ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างการทำงาน (Structure) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ดี มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standards) เป็นความรู้สึกถึงความกดดันเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้นและระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นตัวกำหนดผลงานของพนักงาน
3. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นนายของตัวเองและความรับผิดชอบของตัวเองนั้น ไม่ต้องตรวจสอบการตัดสินใจทุก ๆ เรื่อง
4. มิติการยอมรับ (Recognition) เป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร การยอมรับเป็นการให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลมากกว่าการจับผิดและการลงโทษ
5. มิติการสนับสนุน (Support) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความเชื่อใจรวมทั้งการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีอยู่ทั่วไปภายในกลุ่มงาน
6. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Commitment) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานว่าตนมีความภาคภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้น ต้องไปให้ถึงเป้าหมายขององค์กร

Halpin (1966 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 26) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร กล่าวคือ บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วยพฤติกรรมขององค์กร 2 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมของพนักงาน (Subordinate's Behavior) แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1.1 การขาดความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าการปฏิบัติงานที่มีลักษณะต่างคน ต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือประสานงาน โดยไม่คำนึงถึง ความสำคัญ และประโยชน์ของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.2 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่รู้สึกว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ไม่ได้รับความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไป จนเกิดความอึดอัดใจ ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ผู้บริหารสร้างขึ้น ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็น และก่อให้เกิดความยุ่งยาก อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงาน ทำให้งานล่าช้า

1.3 ขวัญและกำลังใจ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานได้รับรู้ถึงการปฏิบัติงาน โดยมีขวัญและกำลังใจดี มีความรักในหมู่คณะ ทุกคนต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและภารกิจในหน่วยงาน เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 ความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานส่วนใหญ่รับรู้ถึงความสนิทสนมซึ่งกันและกัน รับรู้ความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร (Administrator) แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

2.1 ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ กับพนักงานแบบเป็นทางการ หรือโดยหน้าที่การงานซึ่งผู้บริหารยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับ และนโยบายมากกว่าที่จะคำนึงถึงจิตใจของพนักงาน ในการบริหารงานจะไม่มีความสัมพันธ์กับพนักงาน

2.2 การมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่สวดส่อง ดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามให้คำแนะนำและตรวจตราผลงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงผลงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานหนักมากขึ้น ซึ่งพนักงานต้องปฏิบัติตาม อย่างเคร่งครัด

2.3 การเป็นแบบอย่าง (Trust) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามกระตุ้น หรือจูงใจพนักงาน โดยวิธีการของผู้บริหารที่เห็นความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยพยายาม ให้ความช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ และมีโอกาสแสดงความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนอย่างดีที่สุด เพื่อเป็นตัวอย่าง ให้กับพนักงานปฏิบัติตาม

2.4 การให้ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อพนักงาน โดยแสดงความมีเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือ ทั้งที่ทำงานและภารกิจส่วนตัว ให้ความเห็นอกเห็นใจพนักงาน โดยดูแลด้านความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่าง ๆ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542, น. 15-16) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การเช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การ ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนา พนักงาน

3. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารงาน และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การทำให้การสนับสนุนไว้วางใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. ค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ

สมพร สุทัศน์ย์ (2544, น. 383-387) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ตามแนวคิดของ เจมส์ และ โจนส์ (James and Jones (1974, pp. 1096-1112) และแนวคิดของ พิวจ์ ฮิกสัน ไฮนิง และ เทอร์เนอร์ (Pugh, Hickson, Hining, and Turner, 1968 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 28 - 31) ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยแวดล้อม (Environmental Context) ได้แก่

1.1 วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ถ้าวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน และปฏิบัติได้ทุกคนก็สบายใจ

1.2 เจ้าของกิจการและการควบคุมองค์การ ถ้าหากเจ้าของกิจการคอยดูแลควบคุมอย่างเคร่งครัด คอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา ก็ย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความตึงเครียด ทุกคนจะรู้สึกหวาดกลัว และไม่มีความสุขในการทำงาน

1.3 กฎเกณฑ์และหลักปฏิบัติ ถ้ากฎเกณฑ์และหลักปฏิบัติเคร่งครัดเกินไป จะทำให้บรรยากาศตึงเครียด ทุกคนต้องระมัดระวัง ไม่ทำผิดกฎ

1.4 สาขาย่อยขององค์การมีมากน้อยเพียงใด ก่อให้เกิดผลในการทำงานหรือไม่ เช่น ถ้าสาขาย่อยมีมาก การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานจะมีน้อยลง

1.5 แหล่งวัสดุที่มาป้อนโรงงาน แหล่งวัสดุที่มาป้อนให้โรงงานก็ย่อมมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน เช่น ถ้าวัสดุไม่พอย่อมทำให้การทำงานหยุดชะงัก เกิดความอึดอัดในการทำงาน

2. องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ (Structural Context) องค์ประกอบด้านโครงสร้างต่าง ๆ เช่น ขนาดขององค์การ การตัดสินใจ ลักษณะเฉพาะขององค์การ มาตรฐานการผลิต และการบริหาร

2.1 ขนาดขององค์การใหญ่เกินไป พนักงานบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ คนที่ไม่ได้รับเอาใจใส่ ก็จะหมดกำลังใจในการทำงาน

2.2 การตัดสินใจในองค์การ การตัดสินใจอาจจะมาจากส่วนกลาง หรือแบ่งความรับผิดชอบให้ผู้บริหารแต่ละระดับตัดสินใจ ถ้าผู้บริหารตัดสินใจมาจากส่วนกลาง ก็นับว่าเป็นการรวมอำนาจ ขาดความไว้วางใจผู้อื่น ทำให้เกิดความอึดอัดใจในการทำงาน ถ้าผู้นำระดับสูงที่อยู่ในส่วนกลางไม่อยู่ การทำงานก็หยุดชะงัก

2.3 คุณลักษณะเฉพาะขององค์การ เช่น มีลักษณะเด่นในเรื่องมาตรฐานการผลิตที่ดีเยี่ยม มีกระบวนการที่เป็นระบบ จนกระทั่งบางครั้งทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสุข เพราะต้องคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การตลอดเวลา

3. องค์ประกอบด้านวิธีการดำเนินงานขององค์การ (Processing Context) ได้แก่

3.1 ลักษณะของผู้นำ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรยากาศองค์การดีหรือไม่ บุคคลมีความสุขหรือทุกข์ทรมาน

3.2 การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในองค์การ ถ้าการติดต่อสื่อสารชัดเจน เปิดเผย ทัวถึงและรวดเร็ว ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.3 การควบคุมองค์การ แต่ละองค์การมีระบบการควบคุม ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า องค์การนั้นการควบคุมโดยใคร วิธีใด หรือการแบ่งสายงานการควบคุมเป็นอย่างไร

3.4 การแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การ ถ้าองค์การใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีระบบ เช่น มีศาลแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีระบบย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ถ้าองค์การปล่อยให้ความขัดแย้งเกิดขึ้น และพ่นอนคลายไปเอง ความไม่พอใจย่อมเกิดขึ้น

3.5 การเปลี่ยนแปลงและกระบวนการปรับปรุงภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงองค์กร ย่อมกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอย่างไร เพื่อไม่ให้กระทบต่อสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน

3.6 การร่วมมือประสานระหว่างบุคคลในองค์กร การร่วมมือประสานระหว่างบุคคล ย่อมเกิดจากบรรยากาศการบริหารที่ดี ในขณะที่เดียวกันการร่วมมือประสานงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีเช่นกัน

3.7 การคัดเลือกคนเข้าทำงาน วิธีการคัดเลือกคนเข้าทำงานนั้น องค์กรใช้วิธีใดในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน หากอาศัยพรรคพวกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ก็ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจ โดยเฉพาะการเอาพรรคพวกตนเองเข้าทำงาน แทนคนที่ทำงานอยู่ก่อน ยิ่งทำให้บรรยากาศเลวร้ายลงไปอีก

3.8 การเข้าสังคมและการเรียนรู้ทางสังคมของสมาชิก องค์กรควรมีระบบการฝึกอบรม หรือระบบถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณี เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการพิจารณาความดีความชอบ และโอกาสความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

3.9 การให้รางวัลและการลงโทษ การให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสมและยุติธรรม ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การตัดสินใจ การตัดสินใจย่อมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานดังกล่าวแล้ว

3.11 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ ถ้าหากสถานภาพและอำนาจของแต่ละคนในองค์กร มีความสอดคล้องกัน ก็ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญ หรือกำลังใจของบุคคลในองค์กรเช่นกัน องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่

4.1 ลักษณะของห้องทำงาน ลักษณะของห้องทำงานที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ได้แก่ พื้นที่กว้างขวาง มั่นคงแข็งแรง สะอาด อากาศเย็นสบาย แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี มีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการใช้งาน มีโต๊ะทำงาน และของใช้ที่เป็นส่วนตัว

4.2 มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น หมวกป้องกันอุบัติเหตุ แว่นป้องกันสายตาในงานที่ต้องใช้แสงสว่างมาก ๆ เป็นต้น

4.3 ท่าเลที่ตั้งองค์กร ที่ตั้งองค์กรตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีเสียงรบกวน มีกลิ่นเหม็น มีฝุ่นละอองและสารพิษต่าง ๆ

4.4 สิ่งแวดล้อมในองค์กร สิ่งแวดล้อมในองค์กรที่อาจก่อให้เกิดอันตราย เช่น ฝุ่น จากแป้งมัน ปูนซีเมนต์ หรือแก๊สพิษ ผู้บริหารจะต้องตระหนักในเรื่องนี้ และต้องพยายามป้องกัน ไม่ให้มลพิษเกิดขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นพิษต่อคนในองค์กรแล้ว อาจเป็นพิษต่อชุมชน ชุมชนอาจ ร้องทุกข์ให้ปิดโรงงานได้

4.5 ความต้องการผลผลิตขององค์กร หากผลผลิตที่ออกมาไม่เป็นที่นิยม ไม่เป็นที่ ต้องการของตลาด หรือตลาดต้องการในระยะสั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความวิตกกังวล ว่าใน อนาคตจะไม่มีงานทำ แต่ถ้าผลผลิตขององค์กรเป็นที่ต้องการของตลาดในระยะยาว ก็จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5. องค์กรประกอบด้านค่านิยมและมาตรฐานพฤติกรรม (Values and Norm) ได้แก่

5.1 การปฏิบัติตามคำสั่ง องค์กรใดผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กระด้าง กระเดื่อง ต่อต้านผู้บังคับบัญชา จะทำให้บรรยากาศการทำงานไม่ราบรื่น

5.2 ความมีเหตุผล ถ้าทุกคนมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ย่อม ไม่ตรงเครียด และนำไปสู่การร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

5.3 การประสานงาน ถ้าหากมีการประสานงานที่ดี อย่างมีระบบ ก็จะทำให้ความ ขัดแย้งน้อยลง ทุกคนจะร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างมีความสุข

5.4 ความซื่อสัตย์ของคนในองค์กร ความซื่อสัตย์ของคนในองค์กรนับว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ทั้งในองค์กรรัฐบาล และองค์กรธุรกิจ โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจนั้น ต้องมีการแข่งขัน ต้องปกปิดข้อมูลบางอย่างเป็นความลับ สมาชิกในองค์กรจะต้องรักษาความลับ ขององค์กรเอาไว้

ในองค์กรหนึ่ง ๆ จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชา บุคลากรในองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อระดับ บรรยากาศขององค์กร

รูปแบบบรรยากาศขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 98-100) ได้กล่าวถึง รูปแบบของบรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน ในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์กร แบ่งได้ เป็น 6 แบบดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิก มีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

กฎระเบียบยังคงอยู่ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่สมาชิกพึงประสงค์มากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้พนักงานมีความพึงพอใจในการสร้างสัมพันธ์อันดีมีตรมากกว่า ความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมและสั่งการให้พนักงานเพื่อหวังผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ถึงแม้พนักงานไม่ค่อยได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กัน แต่ผลงานก็เป็นการสร้างความภาคภูมิใจและพอใจกับพนักงาน

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์กันอันดีมีมิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จนละเลยกฎเกณฑ์ ระเบียบ พนักงานไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัวดี

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหารโดยการออกคำสั่งควบคุมอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีมีมิตร แต่พนักงานไม่ค่อยยอมรับนับถือความสามารถของผู้บริหาร ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจต่ำ

6. บรรยากาศแบบเข้มงวด (Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารขาดสมรรถภาพในการบริหารบุคคล พนักงานไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์อันดีมีมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ต้องรีบแก้ไข

พรรณราย ทวีทรัพย์ประเสริฐ (2534, อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 31-32) แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์การออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. บรรยากาศที่มีความไม่เป็นสุข (Defensive Climate) ประกอบด้วย

1.1 การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจะรู้จู้วิพากษ์วิจารณ์ คำหยาบ ส่อเสียด และดุด่าผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับคำอธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในรูปแบบเผด็จการ ถืออำนาจของตน

1.3 การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกลวงผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของตนเอง พูดอะไรออกไปแล้วไม่ปฏิบัติตามที่พูด หรือไม่ก็บิดเบือนตีความหมายอย่างผิดๆ

1.4 ความเฉยเมย ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจเฉยเมยต่อปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ติดตามการทำงานและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าบกพร่องอยู่เสมอ

1.6 ความคืบหน้า ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบ และไม่เต็มใจที่จะยอมรับผิดใด ๆ

องค์การที่มีบรรยากาศแบบนี้ พนักงานจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน ชอบแก้ตัวและมีขวัญกำลังใจต่ำ

2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive Climate) ประกอบด้วย

2.1 ความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่ามีปมด้อย ไม่เอาตำแหน่งหรือสถานการณืมาควบคุมสถานการณ์ และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่น รวมทั้งมีความเสมอต้นเสมอปลาย ในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

2.3 ความเข้าใจ ผู้บริหารทำความเข้าใจ และรับฟังปัญหา รวมถึงการยอมรับนับถือความรู้สึกและค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจ ไม่มีเหตุผลที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

2.5 การเน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุปของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นร่วมกัน และไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย

2.6 การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารชัดเจน แจ่มแจ้ง อธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรม

องค์การที่มีลักษณะบรรยากาศแบบนี้ พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจดี เข้าใจกันและช่วยกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Jenks (1990 อ้างถึงใน ธวัช ยิ่งประเสริฐ, 2549, น. 25) บรรยากาศองค์การ หมายถึงบรรยากาศทั่ว ๆ ไปที่ล้อมรอบองค์การ ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน รวมทั้งปฏิกริยาของพนักงานที่มีต่อปัจจัยเหล่านั้น องค์การแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันบ้าง ซึ่งจะช่วยอธิบายลักษณะของแต่ละองค์การ บรรยากาศสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ

1. บรรยากาศทางบวก ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี แรงจูงใจ และการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ

2. บรรยากาศในทางลบ พนักงานจะพยายามต่อสู้กับการขาดการนำที่ดี และการเข้าไม่ถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง ผลของความสับสนนั้น จะก่อให้เกิดการแข่งขันกันเองของพนักงาน และมีพฤติกรรมทำลายกันเอง

จากรูปแบบของบรรยากาศองค์การที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาเลือกใช้บรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) ซึ่งได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การที่ดีมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และผู้ศึกษาเลือกใช้บรรยากาศองค์การในการศึกษา ครั้งนี้เพียง 5 ด้าน เนื่องจากด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะคล้ายคลึงกับความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถ้าบุคลากรทุกคนรับรู้ในโครงสร้างการทำงาน ทำให้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ในเรื่องของมาตรฐานการปฏิบัติงาน บุคลากรควรทราบถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นมาตรฐานในการกำหนดผลงานของตน ส่วนในเรื่องของการยอมรับและการสนับสนุน เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับ ได้รับการสนับสนุน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ก็จะทำให้บุคลากรนั้นมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ซึ่งจะส่งผลไปยังพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายและแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความรู้สึกที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541)

Kat and Kahn (1978) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ไม่เพียงแต่เพิ่มความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ แต่ยังช่วยเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมการเสียสละ ในสิ่งที่จำเป็น เพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

Herscovith and Meryer (2002, p. 175) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ และความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ

Steers, (1991 อ้างถึงใน ปิยะพงษ์ บุญประครอง, 2554) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกเป็นทัศนคติและความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กร โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ และเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แสดงออกโดยการเสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน แสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่ มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

Meyer and Allen (1991 อ้างถึงใน ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, 2556) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดพื้นฐานหลายองค์ประกอบที่ให้เหตุผลแตกต่างกัน ซึ่งเหตุผลเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบทางโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร โดยได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในของบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่จะได้ทำงานในองค์กรโดยตัวแปรพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การต่อไป เพราะเขาจะพิจารณาถึงการเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป โดยปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการคงอยู่กับองค์การ คือ จำนวน หรือขนาดของสิ่งที่ลงทุนกับองค์การ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์การ บำนาญ ตำแหน่งงาน หากบุคคลรับรู้ว่าคุณไม่มีทางเลือกในการทำงานที่องค์การใหม่ หรือเห็นว่าองค์การให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมและคุ้มค่า จะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การมีเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าคุณมีทางเลือกอื่น หรือเห็นว่าองค์การให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจไม่เหมาะสมและไม่คุ้มค่าแล้ว ยิ่งมากเท่าไรก็จะยิ่งส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การลดลงไป

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานของสังคมที่มีมุมมองว่าเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์การ โดยต้องปฏิบัติตามให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรมเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

จากความหมายโดยทั่วไป ของความผูกพันต่อองค์การตามที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการหลายท่านได้ให้มุมมองแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) แนวคิดความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและไม่คิดจะไปจากองค์การ เนื่องจากเขาได้พิจารณาถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากเขาต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การไป เพราะการที่คนหนึ่งเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ ช่วงเวลาหนึ่งเท่ากับได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้กับองค์การ ซึ่งต้องสูญเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น ดังนั้นบุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ในระยะยาวที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การ เช่น บำเหน็จบำนาญ ชื่อเสียง และความมั่นคงในงานปัจจุบัน ถ้าเขาลาออกจากองค์การไปก่อนกำหนดเท่ากับว่าการลงทุนทั้งหมดได้ประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่า ดังนั้น การที่พนักงานคนหนึ่งเข้าทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไร เขาก็จะทุ่มเทให้กับการทำงานแก่องค์การมากขึ้น และความผูกพันต่อองค์การก็จะเพิ่มทวีขึ้นตามระยะเวลา (Becker, 1960 ; Leddy & Macpeper, 1998)

2) แนวคิดความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal commitment) Steers and Porter (1983) ได้เสนอแนวคิดว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร เจตคติในลักษณะดังนี้

2.1 เชื่อมมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้

ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542, อ้างถึงใน บุญช่วย คล้าเอม, 2550) ได้ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมาย และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นการ แสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

ปิยะพงษ์ บุญประกอบ (2554) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันองค์กรเป็นสัมพันธภาพเชิงรุกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกทางด้านพฤติกรรม และทางด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรในองค์กรรวม ยินดีและเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเองเพื่อความอยู่รอดปลอดภัยขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร คือ เป็นภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรของตน ผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยแสดงพฤติกรรมถึงการยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร และจากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจ เพราะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างขึ้นได้ ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ศึกษาได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Meyer and Allen มาใช้ในการศึกษา ซึ่ง ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร พนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เมื่อพวกเขามีความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, Porter, & Steers, 1982) จากผลงานวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการตัดสินใจลาออกของพนักงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานได้ นอกจากนี้พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรในทางที่ดี เช่น ลดความผิดพลาดของงาน เมื่อเกิดปัญหาทุกคนจะร่วมมือกันแก้ไข มีความจงรักภักดี มีความรับผิดชอบในงานและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงเพิ่มความสำเร็จในหน้าที่การทำงานของตนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีความเสียสละในการทำงานเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร Katz & Kahn (1996 อ้างถึง วัชรีย์ อยู่เจริญ, 2546)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วน ๆ ดังนี้ คือ ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีภายในองค์กรไว้หลายท่าน โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

Organ (1988 อ้างถึง วรท วิลาวรรณ, 2546) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการแสดงออกด้วยตนเอง ไม่ได้เกิดขึ้นโดยตรงจากระบบการทำงานให้รางวัลตามปกติ และมีผลในการส่งเสริมการทำงานขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ไม่มีการบังคับ หรือกำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน

Katz and Kahn (1978 อ้างถึง วัชรีย์ อยู่เจริญ, 2546) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัตินอกเหนือกว่าหน้าที่ที่กำหนด เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็น

ทางการในการให้ความร่วมมือ หรือให้ความช่วยเหลือ รวมถึงแสดงความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงานอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐบาล ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกต และถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากถ้าขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

Organ & Konovsky (1989 อ้างถึง กิตติพร กาลานุสนธิ์, 2554) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมเกิดจากความร่วมมือของบุคคลส่วนมากที่ไม่ได้เกิดจากบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ โดยองค์กรกำหนด แต่ทุกคนในองค์กรร่วมใจให้ความร่วมมือ ซึ่งความร่วมมือนี้ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

Davis (1997 อ้างถึง สุรพล พระยอมแย้ม, 2541) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า การปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรที่นอกเหนือจากความต้องการทำงานที่เป็นหน้าที่ของเขา หรือเป็นการปฏิบัตินอกเหนือหน้าที่อย่างเป็นทางการ

Spector (1997) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกเหนือจากหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การอาสาทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง มีการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว

กิตติพร กาลานุสนธิ์ (2554) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจที่นอกเหนือจากหน้าที่องค์กรกำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ ขอสรุปความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี คือ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กรที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เป็นพฤติกรรมที่อยู่เหนือการกำหนดขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรกระตุ้นให้พนักงานแสดงถึงพฤติกรรมนี้เพื่อประโยชน์ขององค์กรเอง

2.3.2 แนวคิดของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แนวคิดแรกเริ่มเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เกิดจากแนวคิดของ Barnard (1938) ซึ่งได้วิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปขององค์กร คือ ระบบความร่วมมือ (cooperative system) สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความร่วมมือ คือ ความเต็มใจของบุคคล โดยความเต็มใจเหล่านี้เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือประสิทธิภาพ ความสามารถหรือคุณค่าภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่

ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยที่คำบรรยายลักษณะงานทั่วไปไม่สามารถบรรยายได้ครอบคลุมทุกความต้องการในงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร ต่อมา Katz and Kahn (1966) ได้เสนอแนะว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรม 3 ประการ คือ

- (1) ต้องสามารถดึงดูดใจและทำให้บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์กร
- (2) ต้องให้สมาชิกขององค์กรแสดงบทบาทการทำงานตามความรู้สึที่แท้จริง ให้ความร่วมมือ และมีผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำสุดขององค์กร

- (3) กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมการ สร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือความต้องการในงานเพื่อการประสบความสำเร็จขององค์กร

ทั้งนี้ Katz (2006) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมและเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติว่าประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น การปกป้ององค์กร การเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมพัฒนาตนเอง และการมีเจตคติที่ดีและมั่นคงที่จะช่วยเหลือองค์กร แนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นความรู้เบื้องต้นที่พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Organ (1988) ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่เกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองและตัดสินใจกระทำอย่างเป็นอิสระด้วยตนเอง โดยที่พฤติกรรมเหล่านั้นไม่ได้มีผลโดยตรงต่อการได้รับรางวัลหรือองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าพฤติกรรมเหล่านั้นจะได้รางวัลตอบแทนอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ Organ (1988) ได้จำแนกองค์ประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจกระทำอย่างเป็นอิสระด้วยตนเองของพนักงานในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจกระทำอย่างเป็นอิสระด้วยตนเองของพนักงานในการที่จะปฏิบัติตนให้ดีกว่าความต้องการในงานขั้นต่ำสุดขององค์กรในการปฏิบัติงาน เช่น ความเอาใจใส่ในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร การใช้เวลาพัก และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นต้น

3. ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportmanship) หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานในการอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่แสดงความไม่พอใจออกมา เช่น หลีกเลี่ยงการร้องทุกข์ การนิินท้าวร้ายหรือกล่าวโทษผู้อื่น และการไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่โดยไม่จำเป็น

4. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจกระทำเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่น และคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่นเสมอ

5. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการดำรงอยู่ขององค์กร

นอกจากการจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรออกเป็น 5 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ยังมีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันโดย Podsakoff, MacKenzie, Moorman, Paine, and Bachrach (2000) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและจำแนกออกเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Helping) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. ความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportmanship) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอดทนโดยไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจออกมาต่อสถานการณ์ความยากลำบากในการทำงานที่ถูกกำหนดไว้ในงาน และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง การมีพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรจากสิ่งคุกคาม และยืนหยัดมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้าย

4. การยินยอมปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง การควบคุมตนเองของบุคคลและการยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ และกระบวนการขององค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการยึดมั่นในศีลธรรมจรรยาบรรณของพนักงานที่กระทำพฤติกรรมแม้จะไม่มีใครคอยสังเกตหรือควบคุม

5. ความริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมที่เต็มใจที่จะสร้างสรรค์และออกแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผู้ที่มีความมั่นใจเป็นพิเศษและพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบต่องานพิเศษอื่น ๆ และพยายามกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบที่พนักงานแสดงถึง การเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนมาจากความคิดภายในของบุคคล

7. การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความสมัครใจของ พนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองโดยการแสวงหาความรู้และการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา และเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการ ดำเนินงานขององค์กร

Smith (1983 อ้างถึง เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล, 2542) ได้แบ่งรูปแบบของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย และความตั้งใจที่ช่วยเหลือบุคคลในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญหน้ากัน เช่น ช่วยแนะนำงานให้เพื่อนใหม่ ช่วยเหลือเพื่อนที่ต้องทำงานหนัก ช่วยเหลือในยามเดือดร้อน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมที่ เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการมากกว่าเป็นรูปแบบของตระหนักรู้ ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่ เฉพาะเจาะจง แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทางอ้อมในเรื่องเกี่ยวกับระบบการทำงานในองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องที่ไร้ประโยชน์ พฤติกรรม เหล่านี้มีบางสิ่งที่ดีคล้ายคลึงกับการให้ความร่วมมือ

Moorman and Blakely (1995) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Interpersonal Helping) เป็นพฤติกรรมเน้นที่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ

2. พฤติกรรมความภักดี (Loyalty Boosterism) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนองค์กร โดยให้ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก

3. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงาน ปฏิบัติในสิ่งที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำในสิ่งที่เกินกว่าภาระงานในหน้าที่

4. พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการติดต่อสื่อสาร ในสถานที่ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มและบุคคล

Organ and Konvsky (1989 อ้างถึง เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล, 2542) ได้แบ่งองค์ประกอบของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมแสดงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา เช่น ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อติดธุระไม่สะดวกมาทำงาน หรือการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Compliance) เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรต้องการให้ทำ และปฏิบัติตามกฎ เช่น ให้ความร่วมมือมาทำงานให้ตรงเวลา

Morrison (2002) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า

2. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะให้ความช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า

4. พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้าเป็นอย่างดี

Organ and Bateman (1991 อ้างถึง ลิขสิทธิ์ กระแสร์สุนทร, 2554) แบ่งพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการแสดงความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมักจะมีลักษณะในการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน หรืออาจเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งนี้จะอุทิศตนและคอยให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการก่อให้เกิดปัญหา เนื่องจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาอันเป็นผลมาจากการกระทำของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจมีผลต่ออีกบุคคลหนึ่ง ดังนั้นการคำนึงถึงผู้อื่นในการช่วยคิด และหาทางออกรวมถึงป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมกรใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอเกี่ยวกับผลการกระทำของตนเอง โดยพิจารณาจากมุมมองในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

3. พฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นความอดทนของบุคคลที่มีต่อความคับข้องใจที่เข้ามาบรรเทา หรือความเครียด ตลอดจนสามารถทนต่อความรู้สึกกดดันต่าง ๆ ด้วย

ความเต็มใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ต้องการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน รวมถึงไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้นในองค์กร

4. พฤติกรรมการมีน้ำใจ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร โดยไม่ใช่แค่การแสดงความคิดเห็น แต่รวมถึงการประพฤติปฏิบัติในส่วนอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วม หรือดำเนินการต่าง ๆ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติตามระเบียบและสนองตอบนโยบายขององค์กรได้อย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมายที่เกิดขึ้นจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรได้มีการกำหนดไว้ในระดับต่ำสุด เช่น ความตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว เป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยปฏิบัติงานตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงไม่พยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน

Greenberg and Baron (2000) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่แสดงเกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

2. พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ

3. พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจากองค์กร
องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบ่งเป็น 5 รูปแบบดังนี้

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีโครงการที่สำคัญ แลกเปลี่ยนวันหยุดเพื่อนร่วมงาน อาสาที่จะช่วยเหลืองาน ให้คำแนะนำต่าง ๆ

2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื่อฟังกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น การให้ความสนใจในการประชุมด้วยความสมัครใจ อ่านประกาศต่าง ๆ เรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก เก็บข้อมูลใหม่ ๆ ร่วมแสดงความคิดเห็น

4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่น

5) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง เมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น

Podsakoff (2000 อ้างถึง ลิขิตสร กระแสร์สุนทร, 2554) ได้จำแนกกลุ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกันเข้ามาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้เป็น 7 ประการ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ การแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไม่เห็นแก่ตัว พยายามสร้างความสงบเรียบร้อยในองค์กรและช่วยสนับสนุนผู้ร่วมงาน

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมในการเป็นผู้สนับสนุนและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรสร้างขึ้น กล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอกในแง่ดี และปกป้องจากสิ่งคุกคาม และรักษาความจงรักภักดีไว้แม้อยู่ในภาวะวิกฤติ

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงาน โดยไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกถึงแม้ว่าการปฏิบัติการณ์นั้นไม่เป็นไปตามความคิดเห็นของตน แต่ยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความสุภาพอ่อนน้อม

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมการอภิปราย การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น การสังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกที่เป็นอันตรายต่อองค์กรที่อาจเกิดขึ้น หรือแสวงหาโอกาสที่ดีเกี่ยวกับองค์กร ระมัดระวังและการรักษาผลประโยชน์ และมีความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ อาสาทำงานในหน้าที่รับผิดชอบพิเศษ และส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติแบบเดียวกัน

6. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Organizational Compliance) หมายถึงพฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรถึงแม้จะมีใครควบคุมอยู่ก็ตาม

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึงพฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ให้แก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

2.3.3 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษาถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของนักวิชาการที่ผ่านมา ได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีผลต่อบุคคล จากการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ, 1988) ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการให้ความร่วมมือกับระบบต่าง ๆ ขององค์กร ในด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังพบการศึกษาวิจัยว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ (ประไพพร สิงหเดช, 2539) ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีผลต่อบุคคล คือ การทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะให้ได้รับการประเมินผลงานที่สูงกว่าผู้ร่วมงานอื่น

2) ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิผลขององค์กร โดย Organ and Podsakoff Mackenzie (1994) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท
- 2) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพทางด้านการบริหารจัดการ
- 3) มีทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด และมีเป้าหมายในการสร้างผลงาน
- 4) มีการช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการทำงาน ทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม
- 5) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้เร็วขึ้น

6) สามารถรักษา และดึงดูดในบุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กร ทั้งยังให้การสนับสนุนให้เกิดความมั่นคง และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้านตามแนวคิดของ Organ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความเชื่อถือและยอมรับ และมีผู้นำไปศึกษาอย่างแพร่หลายมากที่สุด และครอบคลุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้ศึกษาจึงใช้แนวคิดของ Organ ในการศึกษาค้นคว้า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของ Organ ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การสำนึกในหน้าที่ การอดทน อดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และ การให้ความร่วมมือ การที่บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จะช่วยเพิ่มความสำเร็จของตัวบุคลากรเอง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร และทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2.4 ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 75 ก 19 สิงหาคม 2542, น. 19) ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมกลุ่มวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ภารกิจหลักตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีฐานะเป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 10 คณะ 1 วิทยาลัย 3 สำนัก และ 1 สถาบัน ดังนี้

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
4. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
5. คณะบริหารธุรกิจ
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
8. คณะศิลปกรรมศาสตร์
9. คณะศิลปศาสตร์
10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
11. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย
12. สำนักงานอธิการบดี
13. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
14. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
15. สถาบันวิจัยและพัฒนา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงงาน ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย “ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน” “ด้านการสนับสนุน” “ด้านความอบอุ่น” และ “ด้านความเป็นอิสระ” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วิภาดา หลวงนา (2546) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านและความผูกพันต่อองค์การทุกด้านไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การมาทำงานสาย แต่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ มี 3 ด้านของบรรยากาศ องค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน ความขัดแย้งในองค์การ กับความผูกพัน ต่อองค์การ 2 ด้าน ได้แก่ การยอมรับองค์การและการใช้ความสามารถเพื่อองค์การสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้มาจากความ ผูกพันต่อ

องค์การเพียงด้านเดียว คือด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และมาจากบรรยากาศ องค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านการได้รับ การสนับสนุน

ประจักษ์ จงอัญญกุล (2546) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุ งานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.4 และตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้ดีที่สุดคือการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

นงลักษณ์ นุ่มปี (2547) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีแนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะที่สูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดำรง รัตนเวฬุ (2547) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 มิติ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระดับการรับรู้ ต่อการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงระบบราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

สิริน ใจหาญ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษา 1. ภาวะภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน 3. ศึกษาตัวพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า 1. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับที่สูง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน

อยู่ในระดับปานกลาง 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แยกตามองค์ประกอบ พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนบรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แท้จริง กล่าวคือ ข้าราชการที่เห็นว่าตนมีความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ข้าราชการที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข กล่าวคือ จะเป็นจริงเฉพาะในข้าราชการระดับ 6-8 ส่วนข้าราชการ ระดับ 1-5 ไม่ส่งผลทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

Malinak (1993 อ้างถึงใน กันยา พิศพัฒนานนท์, 2546) ศึกษาปฏิภิกิริยาของแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเหล่านี้ โดยใช้การสุ่มข้อมูลจากพนักงานฝ่ายบริหารจำนวน 117 คน และฝ่ายเสมียน จำนวน 97 คน ของบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การโดยทั่วไป และพฤติกรรมเฉพาะของบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และปัจจัยแห่งการเกิดพฤติกรรมเหล่านี้อย่างมาก ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

มีมากกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล

กัญญา พิรพัฒนานันท์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัทมวรรณ ชูสาย (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาลินี ศรีไมตรี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรบรรยากาศสององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า การรับรู้บรรยากาศสององค์การของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.489 การรับรู้บรรยากาศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.328

ธีรวิรุจ รุจพงษ์จันทร์ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2558) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศสององค์การ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เมืองโบราณ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศสององค์การและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรบริษัท เมืองโบราณ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิพงศ์ ไชติรัตน์ (2558) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศสององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้บรรยากาศสององค์การด้านการให้รางวัลและด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2 โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศสององค์การด้านการให้รางวัลสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 3.48 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 29.1 ส่วนการรับรู้บรรยากาศ

องค์การด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนและด้านการควบคุม
ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

พิมพ์พิศา อจละนันท์ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ
บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก พบว่า บรรยากาศองค์การของบริษัทบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยาน
ยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก
บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับต่ำ
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อัจฉรา เฉลยสุข (2556) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของ
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านคุณภาพการให้บริการและด้านความพึง
พอใจของลูกค้าอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อรอุมา ชำรวัย เครือวัลย์ ชัชกุล และวงศ์ธีรา สุวรรณิน (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าอำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าโดย
รวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง บรรยากาศ
องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กระบี่ สุกทน อุดม จำรัส และพนายุทธ เขยบาล (2559) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ขององค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
หนองคายและจังหวัดบึงกาฬ พบว่า 1) ครูในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนในโรงเรียนที่ด้อยประสิทธิผลมีพฤติกรรมนี้อยู่ในระดับปาน
กลาง และมีความแตกต่างกัน 2) ครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ขององค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีพฤติกรรมนี้อยู่ในระดับ
มากที่สุด และมีความแตกต่างกัน 3) ครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่ด้อยประสิทธิผล
มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนขนาดใหญ่
มีพฤติกรรมนี้อยู่ในระดับมากและมีความแตกต่าง

นุรีมัน คอเลาะ อนิวัช แก้วจำนง และอรจันท์ สิริ โขติ (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การดี กนิษฐานนท์ (2557) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมในระดับสูง การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ร้อยละ 43.5

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ จำนวน 1,472 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 694 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 716 คน พนักงานราชการ 62 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2558)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

แทนค่า

$$n = \frac{1,472}{1 + (1,472 \times 0.05^2)} \approx 315$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 315 คน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีก 25 คน เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้น จึงมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษารั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 340 คน ผู้ศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างตามหลักการสุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้น (Stratified Sampling) ซึ่งแบ่งได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บุคลากร	จำนวน ประชากร สายวิชาการ	จำนวน ประชากร สายสนับสนุน	จำนวน ตัวอย่าง สายวิชาการ	จำนวน ตัวอย่าง สาย สนับสนุน
1. ข้าราชการ	564	130	125	30
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	368	348	84	80
3. พนักงานราชการ	6	56	6	15
รวม	938	534	215	125

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่นำเข้ามาศึกษามีทั้งหมด 3 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ (Organization Climate) (2) ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) และ (3) ตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) โดยรายละเอียดของตัวแปร มีดังนี้

1. ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุนใช้แบบวัดมาตรฐานค่า 5 ระดับ

2. ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ใช้แบบวัดมาตรฐานค่า 5 ระดับ

3. ตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ การอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ใช้แบบวัดมาตรฐานค่า 5 ระดับ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มาก
- 4 หมายถึง มากที่สุด
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัด และเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามภูมิหลังของบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ

1. เพศ แยกเป็นชาย และหญิง
2. อายุ ระบุจำนวนปี
3. ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และอื่น ๆ
4. รายได้ แบ่งเป็น 11,000-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท 30,001-35,000 บาท 35,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป
5. ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี 26-30 ปี 30 ปีขึ้นไป
6. ประเภทการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นสายวิชาการ และสายสนับสนุน

ส่วนที่ 2 ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสารงานวิจัย วารสาร วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องและที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษาในครั้งนี้

2. กำหนดคำนิยาม ทฤษฎี ทุกตัวแปรที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษา จากนั้นระบุประเด็นสำคัญในแต่ละปัจจัย

3. พิจารณาลักษณะของประเภทคำถามที่เหมาะสม และมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ของแต่ละตัวแปร โดยผู้ศึกษาทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ต้องการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้มาตราประเมินค่าของแต่ละตัวแปรมากขึ้น โดยแต่ละตัวแปรใช้มาตรวัดดังต่อไปนี้

3.1 บรรยายาสององค์การ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้ศึกษาปรับปรุงตามแนวคิดทฤษฎีบรรยายาสององค์การของ Stringer (2002) จำนวน 5 ด้าน ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน โดยมีขอบเขตของการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.1.1 ด้านโครงสร้างของงาน หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงาน และสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ

3.1.2 ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนหรือคลุมเครือ มาตรฐานในการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

3.1.3 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการทำงาน และสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้

3.1.4 ด้านการยอมรับ หมายถึง การรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดี รวมทั้งให้ความสำคัญต่อระบบและวิธีการตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับการให้รางวัลและค่าตอบแทน

3.1.5 ด้านการสนับสนุน หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และรับการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

แบบสอบถามเป็นประโยคข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ตัดสินใจไม่ได้/เฉย ๆ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.2 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้ศึกษาปรับปรุงตามแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Meyer and Allen (1991) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน โดยมีขอบเขตของการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.2.1 ด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร

3.2.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่จะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป และไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นเพื่อจะได้รับผลประโยชน์ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

3.2.3 ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยปฏิบัติตนให้เหมาะสม และถูกต้องตามหลักคุณธรรม เพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร

ข้อคำถามเป็นประโยคข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่พอใจอย่างยิ่ง ไม่พอใจ เฉย ๆ พอใจ และพอใจอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกพึงพอใจภายในลักษณะงานและภายนอกงาน แต่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาปรับปรุงตามแนวคิด Organ (1988) ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีขอบเขตของการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.4.1 การใช้ความช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการให้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อาสาที่จะช่วยเหลืองาน

3.4.2 การสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการเอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กร ตรงต่อเวลา

3.4.3 การมีน้ำใจนักกีฬา หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน โดยไม่แสดงความไม่พึงพอใจออกมา

3.4.4 การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่คำนึงถึงผลกระทบของตนเองที่อาจสร้างความเดือดร้อนหรือปัญหาต่อผู้อื่น และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง

3.4.5 การให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

ข้อคำถามเป็นประโยคข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ตัดสินใจไม่ได้/เฉย ๆ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อ ว่าสามารถตอบตามมาตรวัดได้หรือไม่

5. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และหาค่าความเชื่อมั่น

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดที่มี 5 ระดับ ได้แก่ บรรยายาสององค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังปรากฏในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)
ไม่พอใจอย่างยิ่ง/ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่พอใจ/ ไม่เห็นด้วย	2
เฉยๆ /ตัดสินใจไม่ได้	3
พอใจ/ เห็นด้วย	4
พอใจอย่างยิ่ง/ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ผู้ศึกษาทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ อันประกอบด้วย 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง นอกจากนั้นยังขอให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษา หลังจากนั้นผู้ศึกษานำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำคะแนน ที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ติรกานันท์, 2548)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
ปฏิบัติการ

$\sum R$ = ผลบวกของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) จึงจะนำไปทำการทดลองใช้

ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามทั้งชุด พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.6 -1 ผู้ศึกษาจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นในขั้นต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่น ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรในองค์กรราชการ กับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient) ปัจจัยบรรยากาสองค์การ จำนวน 24 ข้อ ค่า $\alpha = 0.916$ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 14 ข้อ ค่า $\alpha = 0.952$ และปัจจัยพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำนวน 25 ข้อ ค่า $\alpha = 0.982$

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้ศึกษาทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ถึงหัวหน้าหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

3.3.2 ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถาม ที่ยังไม่ได้รับกลับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้ง ในรายที่แบบสอบถามสูญหาย หรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิหลังของบุคคล เพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

3.4.2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้ทราบถึง ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งการวิเคราะห์ จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ นอกจากนั้นการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับของด้านบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้ศึกษาได้ใช้คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้เป็นเกณฑ์ โดยกำหนดระดับออกเป็น 5 ระดับ จากการคำนวณสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, น. 82)

$$\begin{aligned}\text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้นจึงได้เกณฑ์ในการแปลผลซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ระหว่างตัวแปรเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS การแปลระดับความสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549)

ค่า r มีค่ามากกว่า 0.71-1.00	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่า r มีค่ามากกว่า 0.31-0.70	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.01-0.30	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่า r มีค่าเท่ากับ 0	แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

3.4.4 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ และศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ โดยผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
SE_b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
SE_{Est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำเสนอในรูปของตารางประกอบด้วยคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประเภทสายการปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผล และการจัดอันดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) การแปลผล และการจัดอันดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผล และการจัดอันดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประเภทสายการปฏิบัติงาน นำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	131	38.50
หญิง	209	61.50
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 - 25 ปี	11	3.20
26 - 30 ปี	45	13.30
31 - 35 ปี	94	27.60
36 - 40 ปี	65	19.10
41 - 45 ปี	66	19.40
46 - 50 ปี	26	7.70
51 ปีขึ้นไป	33	9.70
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็น

ร้อยละ 27.60 รองลงมา มีอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	2.60
ปริญญาตรี	94	27.70
ปริญญาโท	172	50.60
ปริญญาเอก	65	19.10
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
11,000 - 15,000 บาท	17	5.00
15,001 - 20,000 บาท	28	8.20
20,001 - 25,000 บาท	63	18.60
25,001 - 30,000 บาท	106	31.20
30,001 - 35,000 บาท	61	17.90
35,001 - 40,000 บาท	35	10.30
40,001 บาทขึ้นไป	40	8.80
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง นุศลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 รองลงมามีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	112	32.90
6-10 ปี	85	25.00
11-15 ปี	46	13.50
16-20 ปี	41	12.10
21-25 ปี	21	6.20
26-30 ปี	22	6.50
30 ปีขึ้นไป	13	3.80
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างนุศลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงมา มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านประเภทสายการปฏิบัติงาน

ประเภทสายการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	215	63.20
สายสนับสนุน	125	36.80
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทสายการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมาเป็นสายสนับสนุน จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน คือ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3. ด้านบรรทัดฐาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากกลุ่มตัวอย่าง 340 คน ในภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
ด้านจิตใจ	3.86	0.624	มาก	1
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.66	0.693	มาก	3
ด้านบรรทัดฐาน	3.78	0.586	มาก	2
ในภาพรวม	3.77	0.634	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า มีความสำคัญอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 (SD = 0.634) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านจิตใจ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.624) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (SD = 0.586) ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.693) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของปัจจัยความผูกพันต่อการดำรงชีวิตด้านจิตใจ

ปัจจัยความผูกพันต่อการดำรงชีวิต (จิตใจ)	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
ท่านจะมีความสุขมากถ้าได้ใช้ชีวิตการทำงานที่เหลือกับมหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ขณะนี้	3.76	0.786	มาก	4
ท่านรู้สึกว่ปัญหาของมหาวิทยาลัยคือปัญหาของท่านด้วย	3.75	0.771	มาก	5
ท่านรู้สึกว่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้	3.94	0.787	มาก	2
ท่านรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัยนี้	3.97	0.770	มาก	1
มหาวิทยาลัยนี้มีความหมายต่อท่านอย่างมาก	3.89	0.787	มาก	3
ในภาพรวมด้านจิตใจ	3.86	0.624	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพันต่อการดำรงชีวิตด้านจิตใจในภาพรวม พบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 (SD = 0.624) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ท่านรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัยนี้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (SD = 0.770) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.787) มหาวิทยาลัยนี้มีความหมายต่อท่านอย่างมาก มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.787) ท่านจะมีความสุขถ้าได้ใช้ชีวิตการทำงานที่เหลือกับมหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ขณะนี้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.786) และท่านรู้สึกว่ปัญหาของมหาวิทยาลัยคือปัญหาของท่านด้วย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.771) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (การคงอยู่กับองค์กร)	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
ท่านรู้สึกลำบากใจที่จะลาออก จากมหาวิทยาลัยนี้	3.69	0.976	มาก	2
ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ ทำงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป	3.78	0.798	มาก	1
ท่านจะไม่ลาออกจาก มหาวิทยาลัย ถึงจะมีองค์กรอื่น เสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า	3.50	0.988	มาก	4
ท่านจะลาออกไปทำงานใน องค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุสุดวิสัย จริง ๆ	3.65	0.937	มาก	3
ในภาพรวมด้านการคงอยู่กับ องค์กร	3.66	0.693	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 (SD = 0.693) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (SD = 0.798) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกลำบากใจที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยนี้มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.976) ท่านจะลาออกไปทำงานในองค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุสุดวิสัยจริง ๆ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (SD = 0.937) และท่านจะไม่ลาออกจากมหาวิทยาลัย ถึงจะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (SD = 0.988) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของปัจจัย
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (บรรทัดฐาน)	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
ท่านรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบที่ จะต้องทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยนี้ ต่อไป	3.78	0.786	มาก	3
ท่านรู้สึกว่าการลาออกจาก มหาวิทยาลัยนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์ มากกว่า	3.47	0.923	มาก	5
ท่านจะปกป้องมหาวิทยาลัย ถ้ามี ผู้อื่นมากล่าวหาทำให้มหาวิทยาลัย เสื่อมเสีย	3.98	0.807	มาก	2
ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ	4.12	0.734	มาก	1
ท่านจะไม่ลาออกจากมหาวิทยาลัย ในขณะนี้ เพราะท่านมีความผูกพัน กับผู้ร่วมงานทุกคน	3.73	0.894	มาก	4
ในภาพรวมด้านบรรทัดฐาน	3.81	0.655	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพัน
ต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมพบว่ามีค่าสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ
3.81 (SD = 0.655) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านมีความทุ่มเทใน
การทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.12 (SD = 0.734) รองลงมา คือ ท่านจะปกป้องมหาวิทยาลัย ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้มหาวิทยาลัย
เสื่อมเสีย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.807) ท่านรู้สึกว่าเป็น
ความรับผิดชอบที่จะต้องทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (SD = 0.786) ท่านจะไม่ลาออกจากมหาวิทยาลัยในขณะนี้ เพราะท่านมีความ
ผูกพันกับผู้ร่วมงานทุกคนมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (SD = 0.894)

และท่านรู้สึกว่าการลาออกจากมหาวิทยาลัยนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (SD = 0.923) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถแบ่งได้ 5 ด้าน คือ 1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ 3. พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา 4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากกลุ่มตัวอย่าง 340 คน ในภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ พนักงานต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ผู้อื่น	4.01	0.533	มาก	4
พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	4.08	0.589	มาก	2
พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา	3.95	0.565	มาก	5
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.10	0.573	มาก	1
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.01	0.568	มาก	3
ในภาพรวม	4.03	0.485	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 (SD = 0.485) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (SD = 0.573) รองลงมา คือ พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ มีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (SD = 0.589) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.568) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.01 (SD = 0.533) และพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.565) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานต่อองค์กร (พฤติกรรมการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น)	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานที่ทำงานหนักและมี งานล้นมือ	3.98	0.669	มาก	4
ท่านปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อน ร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	3.91	0.673	มาก	5
ท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือ พนักงานใหม่โดยไม่ใช่งานใน หน้าที่และไม่ต้องร้องขอ	4.01	0.640	มาก	3
ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อน ร่วมงานของท่านเมื่อเขาท้อแท้ หรือกำลังสิ้นหวัง	4.04	0.659	มาก	2
ท่านแบ่งปันเครื่องมือเครื่องใช้ ส่วนตัวให้แก่เพื่อนร่วมงาน	4.13	0.618	มาก	1
ในภาพรวมพฤติกรรมการให้ ความช่วยเหลือผู้อื่น	4.01	0.533	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 (SD = 0.533) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านแบ่งปันเครื่องมือเครื่องใช้ส่วนตัวให้แก่เพื่อนร่วมงาน มีระดับ

ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (SD = 0.618) รองลงมา คือ ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (SD = 0.659) ท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือพนักงานใหม่โดยไม่ใช่งานในหน้าที่ และไม่ต้องร้องขอมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.640) ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานหนักและมีงานล้นมือ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.669) และท่านปฏิบัติหน้าที่ที่แทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.673) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ พนักงานต่อองค์กร (พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่)	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการ ทำงานทั้งตอนเช้างานและหลังเวลา พัก	3.96	0.717	มาก	5
ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.03	0.684	มาก	4
ท่านทำงานด้วยความตั้งใจ โดยให้ เกิดความคิดพลาดน้อยที่สุด	4.18	0.696	มาก	1
เมื่อท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ท่านจะแจ้งล่วงหน้าเสมอ	4.06	0.771	มาก	3
ท่านพยายามศึกษาเพิ่มเติมเพื่อ พัฒนางานประจำของท่านให้ดียิ่งขึ้น	4.18	0.677	มาก	2
ในภาพรวมพฤติกรรมการสำนึกใน หน้าที่	4.08	0.589	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 (SD = 0.589) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ

พบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านทำงานด้วยความตั้งใจ โดยให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = 0.696) รองลงมา คือ ท่านพยายามศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานประจำของท่านให้ดียิ่งขึ้น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = 0.677) เมื่อท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ท่านจะแจ้งล่วงหน้าเสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD = 0.771) และท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการทำงานทั้งตอนเช้างานและหลังเวลาพัก ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD = 1.717)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานต่อองค์กร (พฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา)	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อ ข้อจำกัดและความไม่สะดวก ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.01	0.649	มาก	1
เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานท่านจะปรับปรุง แก้ไขโดยไม่ท้อแท้	3.97	0.665	มาก	3
ท่านไม่กล่าวโทษองค์กร เมื่อ จำเป็นต้องมาทำงานในวันหยุด	3.92	0.720	มาก	4
ท่านไม่แสดงความก้าวร้าวต่อ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เมื่อ รู้สึกไม่พอใจ	3.98	0.716	มาก	2
ท่านพยายามมาทำงานทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วย ถ้าสามารถ มาได้ก็จะมา	3.84	0.778	มาก	5
ในภาพรวมพฤติกรรมกรมี น้ำใจนักกีฬา	3.95	0.565	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 (SD = 0.565) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.649) รองลงมา คือ ท่านไม่แสดงความก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เมื่อรู้สึกไม่พอใจ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.716) เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานท่านจะปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (SD = 0.665) ท่านไม่กล่าวโทษองค์กร เมื่อจำเป็นต้องมาทำงานในวันหยุด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.972 (SD = 0.720) และท่านพยายามมาทำงานทุกครั้งถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วย ถ้าสามารถมาได้ก็จะมา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.778) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ พนักงานต่อองค์กร (พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น)	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
ท่านปรึกษาหารือกับหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำการสิ่งใดที่ ก่อให้เกิดผลกระทบกับผู้อื่น	4.15	0.671	มาก	3
ท่านไม่ทำความเดือดร้อนให้กับเพื่อน ร่วมงาน	4.21	0.681	มากที่สุด	1
ท่านไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงาน ผิดพลาด	3.87	0.765	มาก	5
ท่านคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจ ส่งผลกระทบกับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.695	มาก	4
ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานเสมอ	4.17	0.652	มาก	2
ในภาพรวม พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.10	0.573	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ใน

ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 (SD = 0.573) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านไม่ทำความเดือดร้อนให้กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (SD = 0.681) รองลงมา คือ ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (SD = 0.652) ท่านปรึกษาหารือกับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับผู้อื่น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (SD = 0.671) ท่านคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (SD = 0.695) และท่านไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 0.765) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ต่อองค์กร (พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ)	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
ท่านใช้อุปกรณ์และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย อย่างระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า	4.26	0.658	มากที่สุด	1
ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	4.06	0.678	มาก	2
ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาหรือสร้างประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย	3.85	0.757	มาก	5
ท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับขั้นตอนใหม่ ๆ ในการทำงานของมหาวิทยาลัย	3.99	0.665	มาก	3
ท่านให้คำแนะนำที่ดีเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	3.90	0.712	มาก	4
ในภาพรวม พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.01	0.568	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 (SD = 0.568) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ท่านใช้อุปกรณ์และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย อย่างระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (SD = 0.658) รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD = 0.687) ท่านทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนใหม่ ๆ ในการทำงานของมหาวิทยาลัยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD = 0.665) ท่านให้คำแนะนำที่ดีเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.712) และท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาหรือสร้างประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (SD = 0.757) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถแบ่งได้ 5 ด้าน คือ 1. ด้านโครงสร้างของงาน 2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านการยอมรับ และ 5. ด้านการสนับสนุน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากกลุ่มตัวอย่าง 340 คน ในภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในภาพรวม

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
ด้านโครงสร้างของงาน	3.62	0.610	มาก	3
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.48	0.633	มาก	5
ด้านความรับผิดชอบ	3.78	0.630	มาก	2
ด้านการยอมรับ	3.51	0.647	มาก	4
ด้านการสนับสนุน	3.83	0.620	มาก	1
ในภาพรวม	3.64	0.501	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 (SD = 0.501) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการสนับสนุน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.620) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบระดับความสำคัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (SD = 0.630) ด้านโครงสร้างของงานมีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.610) ด้านการยอมรับ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (SD = 0.647) และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (SD = 0.633) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างของงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ด้านโครงสร้างของงาน)	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและ ยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน	3.73	0.673	มาก	1
หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใน ระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.59	0.737	มาก	4
ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน	3.52	0.785	มาก	5
หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับ บัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อน กัน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน	3.64	0.906	มาก	2
หน่วยงานของท่านมีการกำหนด เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ สามารถปฏิบัติตามได้	3.63	0.871	มาก	3
ในภาพรวมด้านโครงสร้างของงาน	3.62	0.610	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างของงาน พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 (SD = 0.610) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (SD = 0.673) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.906) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (SD = 0.871) หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (SD = 0.737) และขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นง่ายต่อการปรับเปลี่ยน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (SD = 0.785) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์กร (ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน)	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	3.64	0.845	มาก	1
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงส่งผลให้ท่านไม่สามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนด	3.19	0.895	มาก	5
หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา	3.52	0.807	มาก	3
มาตรฐานการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น	3.56	0.835	มาก	2
ระบบคุณภาพที่หน่วยงานท่านดำเนินการทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิมเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร	3.52	0.730	มาก	4
ในภาพรวมด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.48	0.633	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48 (SD = 0.633) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.845) รองลงมา คือ มาตรฐานการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (SD = 0.835) หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (SD = 0.807) ระบบคุณภาพที่หน่วยงานท่านดำเนินการทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิมเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (SD = 0.730) และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงส่งผลให้ท่านไม่สามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 (SD = 0.895) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ด้านความรับผิดชอบ)	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นงาน ที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพ อย่างเต็มความสามารถ	3.99	0.800	มาก	1
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ อยู่ในระดับที่เหมาะสม	3.59	0.887	มาก	4
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.66	0.802	มาก	3
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน งานได้แสดงความสามารถในทางความคิด เกี่ยวกับวิธีการทำงานใหม่ ๆ	3.80	0.799	มาก	2
ในภาพรวมด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.630	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 (SD = 0.630) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ มีระดับความสำคัญ

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD = 0.800) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในทางความคิดเกี่ยวกับวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (SD = 0.799) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.802) และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (SD = 0.887) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ด้านการยอมรับ)	$\bar{X}$	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
ท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ	3.37	0.794	มาก	5
ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับ และยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานดีเด่น	3.64	0.829	มาก	2
หน่วยงานมีระบบพิจารณาความ ดีความชอบ มีความยุติธรรมและ เป็นที่ยอมรับ	3.51	0.904	มาก	3
หน่วยงานของท่านยอมรับต่อ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.67	0.811	มาก	1
เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน	3.37	0.840	มาก	4
ในภาพรวมด้านการยอมรับ	3.51	0.647	มาก	

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 (SD = 0.647) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่าน

ยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.811) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.829) หน่วยงานมีระบบพิจารณาความดีความชอบ มีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (SD = 0.904) เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (SD = 0.840) และท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (SD = 0.794) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ (ด้านการสนับสนุน)	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากร แก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง	3.76	0.669	มาก	4
หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อ ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.78	0.816	มาก	3
ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นใน การทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบ หรือกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.823	มาก	5
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ทางการศึกษา	3.96	0.813	มาก	2
หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริม ให้บุคลากรไปอบรม ประชุมหรือ สัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.781	มาก	1
ในภาพรวมด้านการสนับสนุน	3.83	0.620	มาก	

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 (SD = 0.620) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD = 0.781) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD = 0.813) หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (SD = 0.813) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.669) และท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.823) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.23 - 4.24

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างของงาน	0.829	0.000**	มีความสัมพันธ์กันสูง
2. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.775	0.000**	มีความสัมพันธ์กันสูง
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.819	0.000**	ความสัมพันธ์ระดับสูง
4. ด้านการยอมรับ	0.822	0.000**	ความสัมพันธ์ระดับสูง
5. ด้านการสนับสนุน	0.746	0.000**	มีความสัมพันธ์กันสูง
รวม	0.798	0.000**	มีความสัมพันธ์กันสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.798$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับสูงทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านโครงสร้างของงาน ($r = 0.829$) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ($r = 0.775$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.819$) ด้านการยอมรับ ($r = 0.822$) และด้านการสนับสนุน ($r = 0.746$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างของงาน	0.391	0.000**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
2. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.261	0.000**	มีความสัมพันธ์กันต่ำ มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.402	0.000**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
4. ด้านการยอมรับ	0.354	0.000**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุน	0.452	0.000**	
รวม	0.372	0.000**	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.372$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เรียงลำดับดังนี้ ($r = 0.391$) ($r = 0.402$) ($r = 0.354$) ($r = 0.452$) และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2. การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์โดยใช้การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตัวพยากรณ์	b	S _b	Beta	t	p
1. ด้านโครงสร้างของงาน	0.264	0.055	0.275	4.761	0.000**
2. ด้านการสนับสนุน	0.145	0.060	0.153	2.413	0.016*
3. ด้านการยอมรับ	0.137	0.061	0.151	2.233	0.026*
R ² ที่ปรับแล้ว = 0.235, ค่าคงที่ = 1.787					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการสนับสนุน และด้านการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 23.50 % นั่นคือตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 23.50 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถคาดคะเนค่าความผูกพันต่อองค์การได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบคือ

$$Y = 1.787 + 0.264 (\text{คะแนนด้านโครงสร้างของงาน}) + 0.145 (\text{คะแนนด้านการสนับสนุน}) + 0.137 (\text{คะแนนด้านการยอมรับ})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = 0.275 (\text{คะแนนด้านโครงสร้างของงาน}) + 0.153 (\text{คะแนนด้านการสนับสนุน}) + 0.151 (\text{คะแนนด้านการยอมรับ})$$

3. การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ วิเคราะห์โดยใช้การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

ตัวพยากรณ์	b	S _b	Beta	t	p
1. ด้านการสนับสนุน	0.237	0.044	0.304	5.362	0.000**
2. ด้านโครงสร้างของงาน	0.136	0.049	0.171	2.793	0.006*
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.102	0.050	0.132	2.042	0.042*
R^2 ที่ปรับแล้ว = 0.257, ค่าคงที่ = 2.246					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านโครงสร้างของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 25.70 % นั่นคือตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การได้ร้อยละ 25.70 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ด้าน สามารถคาดคะเนค่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบคือ

$$Y = 2.246 + 0.237 (\text{คะแนนด้านการสนับสนุน}) + 0.136 (\text{คะแนนด้านโครงสร้างของงาน}) + 0.102 (\text{คะแนนด้านความรับผิดชอบ})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = 0.304 (\text{คะแนนด้านการสนับสนุน}) + 0.171 (\text{คะแนนด้านโครงสร้างของงาน}) + 0.132 (\text{คะแนนด้านความรับผิดชอบ})$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ
3. ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความผูกพันขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่

1. บุคลากร สายวิชาการ จำนวน 215 คน
2. บุคลากร สายสนับสนุน จำนวน 125 คน

รวมจำนวนทั้งสิ้น 340 คน

โดยการเก็บกลุ่มตัวอย่างตามหลักการสุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้น (Stratified Sampling) และเป็นแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane, 1973 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จำนวนทั้งหมด 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) และ Multiple Linear Regression Analysis โดยใช้วิธี Stepwise

การสรุปผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-ธัญบุรี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-ธัญบุรี

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปี - 35 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 รองลงมา มีอายุ 41 ปี - 45 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงมา มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมา เป็นสายสนับสนุน จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 340 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรียง
ตามด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (SD = 0.624)
2. ด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.586)
3. ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 (SD = 0.693)

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรีเกี่ยวกับพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เกี่ยวกับพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร จำนวน 340 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
พฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร เรียงตามด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมกำหนัดคำนึงถึงผู้อื่น มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 (SD = 0.573)
2. พฤติกรรมกำหนัดสำนึกในหน้าที่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 (SD = 0.589)
3. พฤติกรรมกำหนัดให้ความร่วมมือ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.568)
4. พฤติกรรมกำหนัดให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.533)
5. พฤติกรรมกำหนัดมีน้ำใจนักกีฬา มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 (SD = 0.565)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร จำนวน 340 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ
องค์กรเรียงตามด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 (SD = 0.620)
2. ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.630)

3. ด้านโครงสร้างของงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 (SD=0.6100)
4. ด้านการยอมรับ มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD = 0.647)
5. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 (SD=0.633)

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานที่ 1 บรรยายาสององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยการรับรู้บรรยายาสององค์การด้านโครงสร้างของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุนตามลำดับ สรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยายาสององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ปัจจัยการรับรู้บรรยายาสององค์การ ด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านการยอมรับ และด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามลำดับ สรุปได้ว่าปัจจัยบรรยายาสององค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานที่ 2 บรรยายาสององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยการรับรู้บรรยายาสององค์การ ด้านโครงสร้างของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน และด้านการยอมรับตามลำดับ โดยด้านโครงสร้างของงานมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานที่ 3 บรรยายาสององค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยการรับรู้บรรยายาสององค์การ ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างของงาน และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ โดยด้านการสนับสนุนมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านโครงสร้างของงาน ด้านความรับผิดชอบมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานและมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ซึ่งงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถและหน่วยงานยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหน่วยงานสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์การและเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี กนิษฐานนท์ (2557) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมในระดับสูง การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิพงษ์ ไชรัตน์ (2558) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน

การมีส่วนร่วมด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการควบคุมไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา และส่งเสริมไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานประจำให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งใช้อุปกรณ์และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย อย่างระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พิสา อลงะนันท์ (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก พบว่า บรรยากาศองค์กรของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างของงาน ด้านการสนับสนุน และด้านการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะโครงสร้างของหน่วยงานนั้นมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกันง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน และยังสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน สนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อ และส่งเสริมไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานได้ยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เกลยสุข (2556) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านคุณภาพการให้บริการและด้านความพึงพอใจของลูกค้าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณา ชำรวัย เกรือวัลย์ ชัยกุล และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ อาจเป็นเพราะหน่วยงานโดยผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง และยังมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการตอบโต้หรือกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งทำให้ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลิณี ศรีไมตรี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของธีรวิรุจ รุจพงษ์จันทร์ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2558) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรบริษัท เมืองโบราณ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรบริษัท เมืองโบราณ จำกัด

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

5.3.1 จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน จงรักภักดีในองค์กร และพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างขวัญและ

กำลังใจในการทำงานเพื่อรักษานุเคราะห์ให้อยู่กับมหาวิทยาลัย โดยไม่ปรารถนาที่จะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ผลตอบแทนมากกว่า และจากผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อช่วยให้นุเคราะห์มีพฤติกรรมที่เสียสละซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจความร่วมมือและความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน และจากผลการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและชัดเจนเพราะจะเป็นตัวกำหนดผลงานของบุคลากร รวมทั้งจะส่งผลต่อระบบการทำงานที่ดีและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

5.3.2 จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างของงาน ด้านการสนับสนุน และด้านการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้สร้างความรู้สึกรักของบุคลากรภายในต่อปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ได้เป็นอย่างดี โดยมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ การเข้าร่วมอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ จึงทำให้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจากผลการศึกษาเหลือปัจจัยอีก 2 ด้านที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญอย่างมากคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรจะมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งปริมาณงานในการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบควรอยู่ในระดับที่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพ ซึ่งปัจจัย 2 ด้านนี้ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแล้วจะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

5.3.3 จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างของงาน ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ทั้งนี้มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน และสร้างความรู้สึที่ดีต่อการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ดังนั้นจากผลการศึกษาเหลือปัจจัยอีก 2 ด้าน ที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญอย่างมากคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับ ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรจะมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญต่อระบบและวิธีการตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม เพราะมีความสำคัญต่อ

มหาวิทยาลัย และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับมหาวิทยาลัยได้ โดยบุคลากรจะให้ความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษานักวิชาการของส่วนราชการอื่น เนื่องจากสภาพแวดล้อม สภาพพื้นที่ หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกันไป การรับรู้บรรยากาศการองค์การมีความแตกต่างกัน

5.4.2 เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ไม่สามารถทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งหรือลงรายละเอียดได้ จึงควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะเข้าใจถึงปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.4.3 การศึกษาในครั้งนี้ยังไม่ชี้ชัดว่ามีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างแท้จริง ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการศึกษาให้ครอบคลุมทุกปัจจัย อาทิเช่น คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กระบี่ สุกทน อุดม จำรัสพันธุ์ และ พนายุทธ เชยบาล. (2559). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
หนองคายและจังหวัดบึงกาฬ. การประชุมวิชาการระดับชาติคุรุศาสตร์ ครั้งที่ 1
การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ท้องถิ่น ผู้ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21,
28 กรกฎาคม 2559 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- กิตติภาพ กาลานุสนธิ์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และค่านิยมขององค์การต่อ
วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). (งานวิจัยบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรใน
โรงพยาบาลตากสิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2544). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- ชลธิชา หวังรายนาม. (2541). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (ภาคานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, และฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักย์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การความพึง
พอใจ ในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธนพร จงวิทย์. (2544). บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
โรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ สส.ม., มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2559). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด. วารสารวิทยบริการ, 27(1), 30-38.
- ธวัช ยิ่งประเสริฐ. (2549). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาล
สมเด็จพระบรมราชเทวี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นงศ์ลักษณ์ นิมปี. (2547). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การศึกษานอกระบบ
กรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นเรศรี แสนมนตรี,ดาบคำรวจ. (2553). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นุริมัน คอเลาะ อนิวัช แก้วจำนงค์ และอรจันทร์ ศิริโชติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
5(3), 110-121.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย คล้าแอม. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็นซ์พพลาย แอนด์ เซอร์วิส
จำกัด. (การค้นคว้าปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประจักษ์ จงอัญญากุล. (2546). การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปิยะพงษ์ บุญประกอบ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโตโยต้า เขตสาทร กรุงเทพมหานคร. (ภาคานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). การบริหารงานบุคคล จิตวิทยา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
พรพรรณ อุณจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พิชิต ฤทธิ์เจริญ. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: แฮสส์ ออฟ เคอร์ มีสท์.
พิมพ์พิศา อลงกรณ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ บรรยากาศองค์การ
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี).
- พิรศักดิ์ วิสัยรัตน์. (2555). การบริหารเชิงกลยุทธ์. สืบค้นจาก www.pantown.com/group.php
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- การดี กนิษฐานนท์. (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและการมีพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มาลินี ศรีไมตรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์การกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่นในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 7 (พิเศษ), 121-140.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับ
ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่ง
หนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองบริหารงานบุคคล. 2558. ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2558. ปทุมธานี: สำนักอธิการบดี.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองนโยบายและแผน. 2558. ข้อมูลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2558. ปทุมธานี: สำนักอธิการบดี.
- รุ่งทิพย์ โชตยันดร. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของ
ตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรีย์ อยู่เจริญ. (2546). การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีใน
องค์การ กรณีศึกษานุเคราะห์ ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วิภาดา หลวงนา. (2546). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

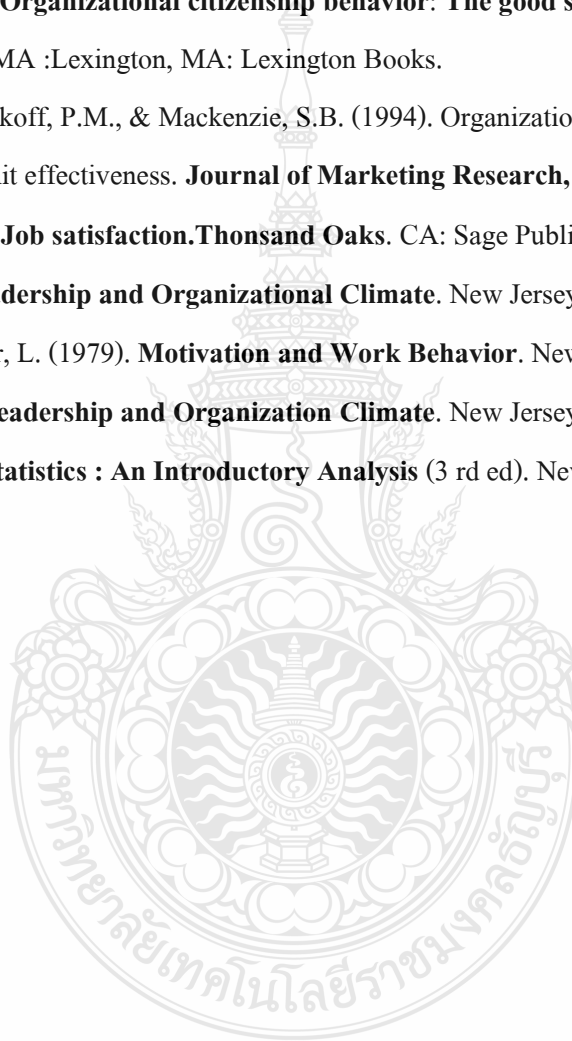
- วราท วิลาวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จเครือซิเมนต์ไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย จำกัด
- สุชานุช พันธนิยะ. (2553). บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สิริสร กระแสร์สุนทร. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (รายงานการศึกษา. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร).
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร : การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มจร.วิชาการ, 7(14), 45-50.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2544). มนุษย์สัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมิตร ขาวประภา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)
- สุรพล พระยอมยิ้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2548). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2558). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรอุมา ชำรวย เครือวัลย์ ชัยกุล และวงศักริรา สุวรรณิน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ
องค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วารสารบัณฑิตศึกษา, 3(2), 149-161.
- อริสา สารอง. (2553). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ
องค์การขององค์การฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์การที่เป็นสมาชิกการจัดงานบุคคล
แห่งประเทศไทย. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Barnard, C. I. (1938). **The functions of the executive**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Jex, S. M. (2002). **Organization psychology: A scientist-practitioner approach**. New York: Wiley.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). **The social psychology of organizations**. New York: Wiley.
- Gilmer, V. H. (1998). **Applied Psychology: Problem on Living and Work**. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). **Behavior in organization** (7 th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Litwin, G. H. & Stringer, R.A., Jr. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61-89.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L. & Nichoff, B.P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior. **Acadamy of Management Journal**, 41(3), 351-357.
- Morrison, E.W. (2002). "Newcomer's Relationship: The Role of Social Network Ties during Socialization. **Acadamy of Management Journal**, 45(6), 1149-1160.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mowday, R.T., Proter, L.W., & Steers, R.M. (1982). **Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. San Diego, CA: Academic Press.
- Organ, D. W. (1988). **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Lexington, MA :Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W. & Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. (1994). Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. **Journal of Marketing Research**, 31, 351-363.
- Spector, P. E. (1997). **Job satisfaction**. Thousand Oaks. CA: Sage Publication.
- Steers, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. New Jersey: Person Education, Inc.
- Steers, R. M. & Porter, L. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York Donnelley & Sons.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and Organization Climate**. New Jersey: Person Education, Inc.
- Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis** (3 rd ed). New York: Harper and Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง
ข้อมูลนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ 1) เพศชาย

☐ 2) เพศหญิง

2. อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า - 20 ปี

☐ 2) 21 - 25 ปี

☐ 3) 26 - 30 ปี

☐ 4) 31 - 35 ปี

☐ 5) 36 - 40 ปี

☐ 6) 41 - 45 ปี

☐ 7) 46 - 50 ปี

☐ 8) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโท

☐ 4) ปริญญาเอก

☐ 5) อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. รายได้

☐ 1) 11,000 - 15,000 บาท

☐ 2) 15,001 - 20,000 บาท

☐ 3) 20,001 - 25,000 บาท

☐ 4) 25,001 - 30,000 บาท

☐ 5) 30,001 - 35,000 บาท

☐ 6) 35,001 - 40,000 บาท

☐ 7) 40,001 บาท ขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1) ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2) 6 - 10 ปี

☐ 3) 11 - 15 ปี

☐ 4) 16 - 20 ปี

☐ 5) 21 - 25 ปี

☐ 6) 26 - 30 ปี

☐ 7) 30 ปีขึ้นไป

6. ประเภทสายการปฏิบัติงาน

☐ 1) สายวิชาการ

☐ 2) สายสนับสนุน

คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับการประเมินมีดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ตัดสินใจไม่ได้ / เฉยๆ	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างของงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
3. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นง่ายต่อการปรับเปลี่ยน					
4. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน					
5. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง ส่งผลให้ท่านไม่สามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนด					
3. หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา					
4. มาตรฐานการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านส่งผลให้ระบบการทำงานดี ขึ้น					
5. ระบบคุณภาพที่หน่วยงานท่านดำเนินการทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม เป็นไปตามเป้าหมายของกิจการ					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในทางวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ					
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม					
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
4. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถ ในทางความคิดเกี่ยวกับวิธีการทำงานใหม่ ๆ					
ด้านการยอมรับ					
1. ท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น					
3. หน่วยงานมีระบบพิจารณาความดี ความชอบ มีความยุติธรรมและเป็นที่ ยอมรับ					
4. หน่วยงานของท่านยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน					
5. เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่าน					

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการสนับสนุน					
1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง					
2. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อดำเนินหน้าที่ที่สูงขึ้น					
3. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน					
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา					
5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
ด้านจิตใจ					
1.ท่านจะมีความสุขมาก ถ้าได้ใช้ชีวิตการทำงานที่เหลือกับมหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานอยู่ขณะนี้					
2.ท่านรู้สึกว่ปัญหาของมหาวิทยาลัยคือ ปัญหาของท่านด้วย					
3.ท่านรู้สึกว่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้					
4.ท่านรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัยนี้					
5.มหาวิทยาลัยนี้มีความหมายต่อท่านอย่างมาก					
ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
1.ท่านรู้สึกลำบากใจที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยนี้					
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป					
3. ท่านจะไม่ลาออกจากมหาวิทยาลัย ถึงจะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
4.ท่านจะลาออกไปทำงานในองค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุสุดวิสัยจริง ๆ					
ด้านบรรทัดฐาน					
1.ท่านรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป					
2.ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากมหาวิทยาลัยนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า					
3.ท่านจะปกป้องมหาวิทยาลัย ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้มหาวิทยาลัยเสื่อมเสีย					
4.ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ					
5.ท่านจะไม่ลาออกจากมหาวิทยาลัยในขณะนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับผู้ร่วมงานทุกคน					

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น					
1. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานหนักและมีงานล้นมือ					
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน					
3. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือพนักงานใหม่ โดยไม่ใช่งานในหน้าที่และไม่ต้องร้องขอ					
4. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง					
5. ท่านแบ่งปันเครื่องมือเครื่องใช้ส่วนตัวให้แก่เพื่อนร่วมงาน					
พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่					
1. ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการทำงานทั้งตอนเช้างานและหลังเวลาพัก					
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
3. การทำงานด้วยความตั้งใจ โดยให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
4. เมื่อท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ท่านจะแจ้งล่วงหน้าเสมอ					
5. ท่านพยายามศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานประจำของท่านให้ดียิ่งขึ้น					
พฤติกรรมการณ์มีน้ำใจนักกีฬา					
1. ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
2. เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานท่านจะปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้					
3. ท่านไม่กล่าวโทษองค์กร เมื่อจำเป็นต้องมาทำงานในวันหยุด					
4. ท่านไม่แสดงความก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเมื่อรู้สึกไม่พอใจ					
5. ท่านพยายามมาทำงานทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยถ้าสามารถมาได้ก็จะมา					
พฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น					
1. ท่านปรึกษาหารือกับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำการสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับผู้อื่น					
2. ท่านไม่ทำความเดือดร้อนให้กับเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด					
4. ท่านคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบกับเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ					
1. ท่านใช้อุปกรณ์และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย อย่างระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย					
3. ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาหรือสร้างประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยเสมอ					
4. ท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับขั้นตอนใหม่ ๆ ในการทำงานของมหาวิทยาลัย					
5. ท่านให้คำแนะนำที่ดีเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
การแปลคำ IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

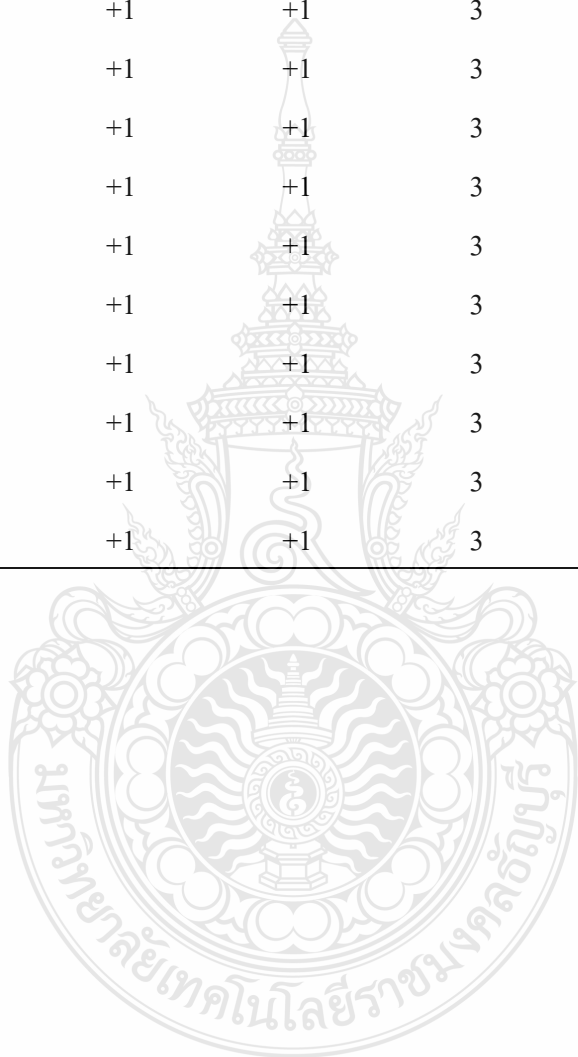


การแปลค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
19	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
20	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
21	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
22	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
26	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
46	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
48	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
51	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1. รองศาสตราจารย์ ดร.อุษาพร เสวภิ	ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร บุญส่ง	คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. คุณเตือนใจ สุตตาชัย	บุคลากร ชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางฐาปณี บุญเกียรติ
วันเดือนปีเกิด	15 มกราคม 2511
ที่อยู่	120/20 หมู่ที่ 2 ตำบลบางศรีเมือง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ แผนกการบัญชี วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขต เทคนิคกรุงเทพ ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยสยาม
ประวัติการทำงาน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เบอร์โทรศัพท์	08 25525788
อีเมล	ta01pac@gmail.com

