

บรรยากาของค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

บุณทริกา แจ้งเจริญกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

บรรยายการองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

.....

นางสาวบุณทริกา แจ่มเจริญกิจ

ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริธรรมิทธิ, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทร์ พลอยแหวน, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยมพร มัชฌิมวงศ์,

Ph.D.

รักษาการแทนคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวช, Ph.D

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

บรรยายการที่มื่อทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
วันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

.....

นางสาวบุณทริกา แจ้งเจริญกิจ
ผู้วิจัย

.....

อาจารย์จิตรลดา อมรวัฒนา, Ph.D.
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรริหิรัญ, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์สายสุดา เตียเจริญ, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภัทร์ พลอยแหวน, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยมพร มัชฌิมวงศ์,
Ph.D.
รักษาการแทนคณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ, Ph.D.
คณบดี
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จจาก รศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรหรือญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่กรุณาใช้เวลาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี รวมทั้ง ผศ.ดร.ภัทร พลอยแหวน และผศ.ดร.กมลพร สอนศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ พร้อมทั้งข้อคิดเห็นต่างๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้เกียรติสละเวลาร่วมเป็นกรรมการในสอบโครงร่างและสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้คำชี้แนะที่สำคัญในการศึกษาวิจัย

ขอขอบคุณคุณวันเพ็ญ วิมลพีรพัฒนา ที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำปรึกษาในเรื่องการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอบคุณพี่วุฒิชัย อารักษ์โกษมงคล ที่คอยช่วยเหลือ และแนะนำการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด พร้อมทั้งขอบคุณเจ้าหน้าที่ของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด

ขอขอบคุณบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทุกท่านในคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ น้องสาว และพี่น้อง สำหรับกำลังใจที่มีให้กันตลอดการทำงาน ขอขอบคุณพี่ที่คอยแนะ ช่วยเหลือ และเพื่อนๆทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด พร้อมทั้งคุณครู อาจารย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ได้ประสาทวิทยาการต่างๆแก่ผู้วิจัย จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์

บุณทริกา แจ่มเจริญกิจ

บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล

ORGANIZATIONAL CLIMATE INFLUENCING GOOD ORGANIZATIONAL MEMBERSHIP BEHAVIOR
OF MAHIDOL UNIVERSITY'S PRESIDENT'S OFFICE STAFF

นุชนทริกา แจ้งเจริญกิจ 5436958 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, Ph.D., ภัทร์ พลอยแหวน, D.P.A.,
กมลพร สอนศรี, D.P.A.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวน 297 คน

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้างด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ในด้านที่ควรจะมีการปรับปรุงคือ ด้านรางวัลตอบแทน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง 2) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งในทุกด้าน 3) ในการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน 4) ในการศึกษาบรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.231 5) สามารถสร้างสมการได้ดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม = $2.560 + 0.370$ (ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ) ซึ่งอธิบายได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่สามารถทำนายและพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลได้

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ/ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ORGANIZATIONAL CLIMATE INFLUENCING GOOD ORGANIZATIONAL
MEMBERSHIP BEHAVIOR OF MAHIDOL UNIVERSITY'S PRESIDENT'S OFFICE
STAFF

BOONTARIKA CHAENGCHAREONKIT 5436958 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D., PHUT
PLOYWAN, Ph.D., GAMOLPORN SONSRI, D.P.A.

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the level of organizational climate; the degree of good organizational membership behavior; the relationship among personal factors, organizational climate and good organizational membership behavior; the influences of organizational climate on good organizational membership behavior; and to create an equation to forecast the influence of organizational climate on good organizational membership behavior. Questionnaires and interviews were the means of data collection, with a sample size of 297 officers working at The Mahidol University's President's Office.

The results of the research revealed that 1) overall organizational climate factors comprising organization's structure, autonomy, warmth and support consideration, and need for innovation were all at high levels; however, reward structure and tolerance of conflict needed improvement; 2) overall good organizational membership behavior of Mahidol University's President Office staffs was moderate in all aspects; 3) the study of the relationship between personal factors and organizational climate showed that staffs of different ages have different views of organizational climates, with statistical significance of .05, and the study of the relationship between personal factors and good organizational membership behavior of staffs revealed that staffs who have different personal factors have indifferent organizational membership behavior; 4) the study of the influence of organizational climate on organizational membership behavior of staffs showed that the need for innovation in organization was the only main factor that had an influence on good organizational membership behavior of staffs, with $R^2 = 0.231$; 5) the equation explaining the influence of need for innovation in organization on good organizational membership behavior among Mahidol University's President's Office staffs is: Organizational membership behavior of staffs = $2.560 + 0.370$ (Need for innovation).

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE / GOOD ORGANIZATIONAL
MEMBERSHIP BEHAVIOR

189 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาในการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4 ขอบเขตในการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร	7
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
1.7 สมมติฐานการวิจัย	9
1.8 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	10
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	35
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหิดล	53

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	113
5.4 อภิปรายผลการศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	117
5.5 อภิปรายผลการสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	125
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
6.1 สรุปผลการวิจัย	126
6.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	129
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย	132
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ	147
บรรณานุกรม	161
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	169
ภาคผนวก ข	179
ประวัติผู้วิจัย	189

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 แสดงการแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ	25
2.2 แสดงองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	40
2.3 แสดงการแบ่งองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	41
3.1 กรอบแนวคิด ตัวแปร สถานการณ์ ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	62
4.1 จำนวนบุคลากรทั้ง 22 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา	69
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	72
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	73
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	74
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นอิสระ	75
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านรางวัลตอบแทน	76
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	77
4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	78
4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ	79
4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	80

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	81
4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การด้านความอดทนอดกลั้น	82
4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	83
4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับองค์การ	84
4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างทางด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างกับ บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้ การวิเคราะห์หาค่า t (t-test)	85
4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างทางด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างกับ บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้ การวิเคราะห์แบบ one – way ANOVA	86
4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของระดับการศึกษาของกลุ่ม ตัวอย่างกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ one – way ANOVA	87
4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานของ กลุ่มตัวอย่างกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ one – way ANOVA	88
4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของสถานภาพบุคลากรของกลุ่ม ตัวอย่างกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ one – way ANOVA	89
4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของรายได้ของกลุ่มตัวอย่างกับ บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้ การวิเคราะห์แบบ one – way ANOVA	90

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.21	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ บรรยากาศองค์การ	91
4.22	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	92
4.23	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	93
4.24	แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่า การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	95
4.25	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	96

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	กรอบแนวคิด ตัวแปร สถานการณ์ ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	44

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนั้นสภาพแวดล้อมต่างๆภายในสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมากทั้งในด้านของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การศึกษา และวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคคลในสังคม เช่น ในด้านเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปบ้านเมืองเข้าสู่ยุคเข้ายากหมากแพง คนในสังคมก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำรงชีวิต ส่วนในด้านของวัฒนธรรมก็เช่นเดียวกันปัจจุบันวัฒนธรรมในสังคมไทยเรานั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากกระแสสังคมของทางตะวันตกได้แผ่ขยายเข้าสู่สังคมไทยมากยิ่งขึ้น เป็นต้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคนในสังคมเป็นอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่คนในสังคมเท่านั้นที่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป องค์กรก็เช่นเดียวกันก็จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในยุคที่มีการแข่งขันสูง เพราะถ้าหากองค์กรไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้นั้น องค์กรก็อาจจะประสบความล้มเหลวได้ ดังนั้นแล้วผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่ง Steer (อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, 2545: 39) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ, สังคม, การเมือง, การตลาด เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งได้แก่ บรรยากาศองค์กร, ความรู้สึกต่างๆของคนในองค์กร เป็นต้น

นอกจากนี้ ช่าง ช่อไม้ทอง (2543: 28-29 อ้างถึงใน อาภาพร พิศนแสงสุริย์, 2552: 1) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมภายในองค์กรออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคาร, สถานที่, อุปกรณ์การทำงาน, ตลอดจนสภาพการทำงานและสิ่งรบกวน

2. สภาพแวดล้อมทางด้านโครงสร้างและการบริหาร เช่น โครงสร้างองค์การทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน, การแบ่งส่วนงานและความรับผิดชอบ, การกระจายอำนาจและการตัดสินใจ

3. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี เช่น ความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์การ, การมีระบบการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อความสะดวกในการสื่อสารภายในองค์การ, การนำวิทยาการจัดการสมัยใหม่นำมาปรับใช้กับองค์การ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมทางด้านบุคลากรและพฤติกรรมในการทำงาน เช่น คุณลักษณะของบุคลากรทั้งทางด้านประชากร เช่น อายุ, เพศ, ศาสนา เป็นต้น และทางด้านบุคลิกภาพและจิตวิทยา เช่น นิสัยใจคอ, แนวความคิด, ค่านิยม, ความต้องการ และทัศนคติ เป็นต้น

ซึ่งนอกจากการพัฒนาองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นแล้ว ผู้บริหารก็ต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์การด้วยเช่นเดียวกันเนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้นถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อคนในองค์การ ซึ่งสภาพแวดล้อมต่างๆเหล่านี้จะมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การได้ เมื่อบุคลากรเกิดการรับรู้และเกิดความรู้สึกต่อสภาพการณ์นั้นๆ เราสามารถเรียกสถานการณ์โดยรวมนี้ว่า “บรรยากาศองค์การ”

บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน (Litwin and Stringer (1968, p. 1) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 101)) การรับรู้บรรยากาศของคนในองค์การนั้นก็ย่อมที่จะแตกต่างกันออกไปตามแต่ประสบการณ์ ทัศนคติ และการตีความของแต่ละบุคคลถึงแม้ว่าคนในองค์การจะอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกันก็ตาม แต่ถึงอย่างไรก็ตามการรับรู้บรรยากาศที่แตกต่างกันออกไปนี้ก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การด้วยเช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยต่างๆที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การเอาไว้มากมาย ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของฉันทัญญา มูลประห์ส (2545) ที่พบว่า บรรยากาศที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานสูงขึ้นด้วย กล่าวคือ บรรยากาศองค์การที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานองค์การจะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เรื่องของบรรยากาศที่อาจจะส่งผลถึงการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันทำงานแล้ว บรรยากาศองค์การยังส่งผลถึงผลผลิตของงานด้วยจะเห็นได้จากงานวิจัยของจินดา รัตนะจำริญ (2549) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสูงก็จะส่งผล

ให้ผลผลิตของงานนั้นออกมาสูงตามไปด้วย กล่าวคือ บรรยาการมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร นอกจากบรรยาการสององค์การซึ่งอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแล้ว บรรยาการสององค์การยังส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย ดังเช่น งานวิจัยของอาภาพร ทศนแสงสุรย์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยาการสององค์การในเชิงบวก ความผูกพันในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยาการสององค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกด้าน อาจเนื่องจากการที่พนักงานมีพฤติกรรมอันเป็นประโยชน์ที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงานทำให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ สามารถสรุปได้ว่าหากพนักงานมีการรับรู้บรรยาการสององค์การในเชิงบวกในระดับสูงก็จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของปิยะดา ศรีประทุม (2548) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยาการสององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

นอกจากบรรยาการที่ผู้บริหารของแต่ละองค์การจะต้องให้ความสำคัญแล้วในส่วนของพฤติกรรมของคนในองค์กรก็ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การได้ สอดคล้องกับ พิกพ วังเงิน (2547) ที่ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นจะเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้้องค์การไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งพฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำของบุคคลเป็นการกระทำทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการกระทำไปโดยที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัว คนอื่นจะสังเกตได้หรือไม่ก็ตาม เมื่ออยู่ในองค์กรก็จะรวมเป็นพฤติกรรมองค์กรเกิดขึ้นซึ่งหมายถึงพฤติกรรมของคนที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรและจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎกติกาหรือปทัสถาน (norm) ขององค์กร หรือเรียกว่า “พฤติกรรมองค์กร” พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎกติกาหรือปทัสถาน (norm) ขององค์กรเท่านั้น การแสดงออกถึงความเต็มใจและจริงใจในการทำงานนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดนั้นเรียกว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” สิ่งนี้ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่จะทำให้้องค์การนั้นมีความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Katz and Kahn, 1987 (อ้างถึงใน ศิวรักษ์ แ่งเพ็ญแข, 2550) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเอาไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งจะปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโรงงาน, ในหน่วยงานรัฐบาล และในคณะของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่

สังเกตและไม่ได้มีระบุเอาไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พฤติกรรมเหล่านี้ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากถ้าหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้หรืออาจกล่าวได้ว่ามีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังเช่นงานวิจัยของรีเบคคา และ นีฮอฟ (Rebecca H.Y. and Niehoff B.P., 2004 อ้างถึงใน อภาพร ทศนแสงสุรย์, 2552: 4) ซึ่งการศึกษาวิจัยพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อีกด้วย นอกจากนี้ Borman and Motowidlo (1993) ได้กล่าวว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นจะสามารถช่วยให้องค์กรจัดสรรและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้นในขณะที่มีต้นทุนเท่าเดิมได้ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้งานวิจัยของเพิงก์ทรี เจริญพิทยา (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของอโนชา วันแต่ง ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในช่วงต้นการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า และก้าวไปอยู่ในจุดที่เหมาะสมได้นั้น สิ่งที่สำคัญที่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้นคือ คนในองค์กรซึ่งคนในองค์กรจะต้องมีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นค่านิยมร่วมกันที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม ค่านิยมเหล่านั้นถ้าหากยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน และมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมดี ร่วมกันอย่างต่อเนื่องก็จะเป็นการสร้างรากฐานของการพัฒนาองค์กรสู่ความอยู่รอดอย่างยั่งยืนและทำให้คนในองค์กรนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในการบริหารองค์กรในหลายๆ ที่นั้นมีความตระหนักถึงการเสริมสร้างและกระตุ้นให้คนในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสม (กองทรัพยากรบุคคล, 2555) มหาวิทยาลัยมหิดลก็เช่นเดียวกันที่ให้ความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมของคนในองค์กรเพราะการที่จะก้าวเข้าสู่มหาวิทยาลัยระดับโลกได้นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คนในองค์กรจะต้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายจะได้เป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งนอกจากแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยแล้ว สิ่งหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงด้วยนั้นคือเรื่องของ การสร้างบรรยากาศที่ดีเพราะถ้าหากบรรยากาศภายในองค์กรหรือมหาวิทยาลัยดีสิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ในการดำเนินการกิจและกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นได้มีการแบ่งการบริหารงานเป็นระดับคณะ สำนัก สถาบันเพื่อรองรับการดำเนินการกิจหลักและสนับสนุนกิจกรรมทุกด้านของมหาวิทยาลัยอันจะนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เข้มแข็งต่อไป สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลก็ถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่งหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีความสำคัญก่อตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่เฉพาะในการบริหารงานทั่วไป ติดต่อประสานงานต่างๆ ควบคุมและดูแลบุคลากร หน่วยงานที่ดำเนินงานอยู่ในสังกัดสำนักงานอธิการบดีประกอบด้วย 24 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย, กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม, กองกิจการนักศึกษา, กองคลัง, กองทรัพยากรบุคคล, กองเทคโนโลยีสารสนเทศ, กองบริหารการศึกษา, กองบริหารงานทั่วไป, กองบริหารงานวิจัย, กองแผนงาน, กองพัฒนาคุณภาพ, กองวิเทศสัมพันธ์, โครงการฯ ศูนย์ข้อมูลเพื่อการจัดการฯ, โครงการฯ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา, ศูนย์ตรวจสอบภายใน, ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง, ศูนย์บริหารทรัพย์สินทางปัญญา, ศูนย์บริหารสินทรัพย์, ศูนย์พัฒนาปัญญาคม, ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน, สำนักงานอธิการบดี, โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ และโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ และการทำงานที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลจะปฏิบัติงานดังกล่าวได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดภารกิจต่างๆ ที่วางไว้นั้นจะต้องสร้างความรู้และความเข้าใจในการทำงานสร้างความคุ้นเคยร่วมกันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานหรือมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดี และให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันนั้นวิธีการที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดคือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตสาธิต โดยมุ่งศึกษาในเรื่องของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์การให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้ต่อไป

1.2 ปัญหาในการวิจัย

1.2.1 ระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นอย่างไร

1.2.2 ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นอย่างไร

1.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นด้านบรรยากาศและพฤติกรรมแตกต่างกันหรือไม่

1.2.4 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

1.3.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.3.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

1.3.5 เพื่อสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

1.4 ขอบเขตในการวิจัย

1.4.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

1.4.2 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวน 297 คน

1.4.3 **ขอบเขตด้านพื้นที่** หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา

1.4.4 **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2555 เป็นต้นไป

1.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.1 **ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน, สถานภาพบุคลากร, รายได้ และด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง, ด้านความเป็นอิสระ, ด้านรางวัลตอบแทน, ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน, ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ

1.5.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ, พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น, พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น, พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับองค์กร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป

1.6.2 ทำให้ทราบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ หาแนวทางทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.6.3 ทำให้ทราบความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.6.4 ทำให้ทราบความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

1.6.5 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ เพื่อสอดคล้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)

1.7 สมมติฐานการวิจัย

1.7.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน

1.7.2 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

1.8 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ทั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วย 22 หน่วยงานดังนี้ กองกฎหมาย, กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม, กองกิจการนักศึกษา, กองคลัง, กองทรัพยากรบุคคล, กองเทคโนโลยีสารสนเทศ, กองบริหารการศึกษา, กองบริหารงานทั่วไป, กองบริหารงานวิจัย, กองแผนงาน, กองพัฒนาคุณภาพ, กองวิเทศสัมพันธ์, โครงการฯ ศูนย์ข้อมูลเพื่อการจัดการฯ, โครงการฯ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา, ศูนย์ตรวจสอบภายใน, ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง, ศูนย์บริหารทรัพย์สินทางปัญญา, ศูนย์บริหารสินทรัพย์, ศูนย์พัฒนาปัญญาคม, ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน และสำนักงานอธิการบดี

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์การ, ความเป็นอิสระ, รางวัลตอบแทน, ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน, การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงองค์การ ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ เช่น กฎระเบียบ, ข้อบังคับต่างๆ, อำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะแสดงให้เห็นถึงสภาพขององค์การในลักษณะต่างๆ เช่น หน่วยงานมีลักษณะที่เข้มงวดหรือกวดขัน เป็นต้น

2. ความเป็นอิสระ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการแสดงความคิดเห็นภายในหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถที่จะแสดงออกถึงความคิดเห็นต่างๆทั้งกับเพื่อนร่วมงาน, หัวหน้างาน โดยที่ไม่มีผลกระทบการทำงานที่ทำในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการให้รางวัลตอบแทนกับบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การเลื่อนขั้น, เลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในหน่วยงาน อีกทั้งในด้านการให้การสนับสนุนในการทำงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

5. การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่มีความแตกต่างกันของคนในหน่วยงาน และมียอมรับความขัดแย้งว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่มีอยู่ในทุกหน่วยงานหรือองค์กร เช่น หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานคนในหน่วยงานก็จะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังที่หน่วยงานมีการนำเอายุทธศาสตร์และนโยบายของทางมหาวิทยาลัยมาปฏิบัติ รวมไปถึงเรื่องของการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ในองค์กร ตลอดจนความสามารถของแต่ละบุคคลในการพัฒนาตนเองและปรับตัวให้เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่เกิดจากความสมัครใจ, ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ในลักษณะที่สร้างสรรค์ร่วมมือกัน และมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาด้วยการแนะนำ การช่วยทำงานแทน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของใช้ต่างๆในการทำงานด้วยความเต็มใจ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงการกระทำที่ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่นด้วยการคำนึงถึงผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่น การตรวจสอบกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบก่อนที่จะกระทำหรือตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงาน หรือการให้คำปรึกษาหารือกับบุคคลอื่นก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆในการปฏิบัติงาน

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงการยอมรับและมีขันต่อความคับข้องใจ ความไม่พอใจ ความผิดหวัง การถูกรบกวนหรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการตอบสนองต่อนโยบายขององค์กร การมีความตรงต่อเวลา และรู้จักการดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในองค์กร การไม่ใช้เวลาการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร โดยการเข้าร่วมประชุมและกิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ การเสนอแนะความคิดเห็นและคำแนะนำที่เหมาะสม การติดตามข่าวสาร ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย การรู้จักรักษาความลับและปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร”
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหิดล

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

การศึกษาในเรื่องของ “บรรยากาศองค์กร (Organizational climate)” หรือ “บุคลิกภาพขององค์กร (Company personality)” (Gilmer, 1966 อ้างถึงใน อาภาพร ทศนแสงสุรย์, 2552: 15) มีลักษณะและวิธีการในการศึกษาลำดับกับการศึกษาในเรื่องของบุคลิกภาพของบุคคล เนื่องจากบุคลิกของคนแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันออกไปองค์กรก็เช่นกันที่จะมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละลักษณะและรูปแบบขององค์กรนั้นๆ ดังนั้นการศึกษาเพื่อให้รู้ว่าคนแต่ละคนหรือองค์กรแต่ละองค์กรนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทั้งในส่วนขององค์ประกอบทางด้านกายภาพและองค์ประกอบในด้านจิตใจ ซึ่งทางด้านกายภาพนั้นจะเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนเนื่องจากมีความเป็นรูปธรรมสามารถจับต้องได้ แต่ในส่วนขององค์ประกอบทางด้านจิตใจนั้นถือได้ว่าเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้โดยตรง จึงจำเป็นที่จะต้องใช้การตีความถึงพฤติกรรมของแต่ละคนที่ได้

การที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ นั้นย่อมที่จะต้องอาศัยกำลังสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรนั้นก็คือ บุคลากร บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร ถ้าองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่ดีมีคุณภาพก็ย่อมที่

จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันถ้าหากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีประสิทธิภาพก็อาจจะทำให้องค์การนั้นๆ ล้มเหลวได้ สิ่งหนึ่งที่สามารถช่วยให้สมาชิกในองค์กรเป็นทรัพยากรบุคคลที่ดีมีคุณภาพ และมีพฤติกรรมเป็นไปอย่างที่องค์กรต้องการคือ การจัดบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการรับรู้ที่ดีของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2544: 192) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ทั้งโดยตรงและทางอ้อมหรือบรรยากาศขององค์กรเป็นแรงผลักดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเรื่องของบรรยากาศในองค์กรนั้นถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เพราะการมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรนั้นนอกจากจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จแล้วยังทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นเกิดความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติและปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรนั้นมีการรับรู้ในด้านบวกที่มีต่อบรรยากาศขององค์กรตลอดจนมีความรักดีต่อองค์กรเพื่อการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

ในการศึกษาในเรื่องของบรรยากาศขององค์กรนั้นได้มีนักวิชาการท่านต่างๆ ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าบรรยากาศขององค์กรเอาไว้ต่างๆ ดังนี้

Dessler (1976: 279) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กร คือความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขามีต่อองค์กรในรูปของมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Litwin and Stringer (1968: 1) และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 101) ได้ให้ความหมายบรรยากาศขององค์กรไว้ว่าเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน

Tagiuri and Litwin (1968: 27 อ้างถึงในวีระชาติ สงวนเกียรติ, 2552 : 15) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งบุคลากรในองค์กรนั้นเรียนรู้มีประสบการณ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น

นิภา แก้วศรีงาม (2532: 192) ได้ให้ความหมายของคำว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ในสภาพรวมเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา

สมยศ นาวิการ (2540: 192) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในงาน

พะวงพิศ วัฒนกิจ และ มาลี กาบมาลา (2541: 8) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลภายในองค์การ อันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของทุกคนในองค์การ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การทั้งผลดีและผลเสียได้

จากการให้ความหมายของคำว่าบรรยากาศองค์การในเบื้องต้นนั้นจะเห็นได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่จะมองในเรื่องของบรรยากาศองค์การว่าสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงานซึ่งบุคคลากรนั้นสามารถที่จะรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ที่บุคคลากรได้รับรู้นั้นก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลด้วย นอกจากบรรยากาศองค์การที่อาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลากรในองค์การดังที่ได้มีนักวิชาการท่านต่างๆได้กล่าวได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์การยังส่งผลต่อเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การด้วยและแต่ละองค์การก็จะมีมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ Gilmer (1971: 28) ที่ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การนั้น หมายถึง ลักษณะที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น และ Brown and Moberg (1980: 667) ที่ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของลักษณะต่างๆภายในองค์การซึ่งรับรู้ได้โดยสมาชิกในองค์การนั้น ได้แก่ บรรยายลักษณะสภาพขององค์การ, เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง, จะต้องยืนยงอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง และจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลากรด้วย นอกจาก Gilmer และ Brown and Moberg ที่ได้อธิบายถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การไปแล้ว ทางด้านของ Cherrington (อ้างถึงใน ปิยะดา ศรีประทุม, 2548: 20) ที่ได้อธิบายให้เห็นชัดเจนมากยิ่งขึ้นโดย Cherrington ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะหรือเป็นความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพ ดังนั้นบรรยากาศองค์การอาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่และเป็นคุณลักษณะทั้งหมดขององค์การที่มีผลต่อพฤติกรรม

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่างๆภายในองค์การ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ นั้นๆสามารถที่จะรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้บรรยากาศองค์การเหล่านี้ก็จะส่งผล ต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การด้วย นอกจากนั้นแล้วบรรยากาศองค์การยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งลักษณะเฉพาะต่างๆเหล่านี้ก็จะเป็สิ่งที่ทำให้แต่ละ องค์การนั้นมีความแตกต่างกันออกไป

2.1.2 ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน พรตบุตรี จุฑะกนก, 2552: 22) ได้มีการเสนอ ทฤษฎีบรรยากาศองค์การโดยทำการพัฒนามาจากรูปแบบการจูงใจของ McClelland – Atkinson หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ (McClelland's acquired – needs theory) โดยทฤษฎีดังกล่าวนี้เชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นมีอยู่ 2 ประการคือ ต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปราศจากการเจ็บปวด และต่อมาในการใช้ชีวิตนั้นก็จะต้อง แบ่งความต้องการในด้านอื่นๆอีก 3 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่เหมือนกันเพียงแต่มากบ้างน้อย บ้างตามแต่ละบุคคลไป รูปแบบในการจูงใจนั้นในความต้องการในรายละเอียดทั้ง 3 ประการนั้นมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการเพื่อความสำเเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะ บรรลุในงาน บุคคลที่มีความต้องการในความสำเเร็จสูงก็จะมี ความปรารถนาที่แรงกล้าในการที่จะ ประสบความสำเร็จ และบุคคลประเภทนี้ก็จะกลัวความล้มเหลวเป็นอย่างมาก ต้องมีการแข่งขันและ กำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง ชอบเสี่ยง มีความพอใจที่จะวิเคราะห์และเผชิญหน้ากับ ปัญหาต่างๆ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนด ความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการในด้านนี้สูงมากก็จะเป็นที่รักและหวังจะ ได้รับน้ำใจตอบแทนจากผู้อื่น มีแนวโน้มว่าจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านจากสมาชิกใน กลุ่ม จะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามในการให้ความช่วยเหลือมากกว่าที่จะแย้งชิง

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะควบคุมหรือมี อิทธิพลอยู่เหนือทรัพยากรสิ่งของในสังคม พยายามที่จะใช้วิธีในการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดการ ยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำและอยู่เหนือผู้อื่น เป็นผู้แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ไข ปัญหาให้ดีที่สุด มักจะกังวลในเรื่องของอำนาจมากกว่าที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ มักที่จะชื่นชม

และเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร เชื่อคุณค่าในงานและพร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตน และเชื่อในความเป็นธรรม

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น Litwin and Stringer ก็ได้มีการนำทฤษฎีดังกล่าวมาพัฒนาเป็นทฤษฎีบรรยากาศองค์กร โดยอธิบายว่าในระบบองค์กรนั้นเน้นถึงปัจจัยที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องอยู่ ได้แก่ เทคโนโลยี, โครงสร้างขององค์กร, โครงสร้างของสังคม, ภาวะผู้นำ, การบริหารงาน, กระบวนการตัดสินใจ และความต้องการของสมาชิกในองค์กร สิ่งต่างๆเหล่านี้ทำให้เกิดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรขึ้น ซึ่งสมาชิกในองค์กรนั้นสามารถที่จะรับรู้ได้โดยมีรูปแบบในการจูงใจทั้ง 3 ประการของ McClelland – Atkinson เป็นสิ่งที่กระตุ้นและสะท้อนให้เห็นถึงการแสดงออกของพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

จากแนวความคิดพื้นฐานดังกล่าวนี้ทั้ง Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน ศศินันท์ หล้านามวงศ์, 2545) ได้แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 3 แบบ คือ

1. บรรยากาศองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน (Achievement oriented climate) ซึ่งเป็นการเน้นเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด บรรยากาศในลักษณะเช่นนี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการทำงานให้สำเร็จ ลักษณะที่สำคัญคือ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง, มีการคาดคะเนถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น และมีการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี เป็นต้น

2. บรรยากาศแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Affiliation oriented climate) สมาชิกในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน บรรยากาศในลักษณะดังกล่าวนี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน แต่ความคิดริเริ่มนั้นจะอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะที่สำคัญคือ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในทีมงาน, ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในทุกๆระดับ, ให้ความสำคัญในการทำงาน และให้การยอมรับสมาชิกทุกคนว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อกลุ่ม เป็นต้น

3. บรรยากาศที่มุ่งการใช้อำนาจ (Power oriented climate) อำนาจในการตัดสินใจนั้นจะอยู่ที่ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศในลักษณะเช่นนี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่ต่ำ ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะที่สำคัญคือ มีการกำหนดโครงสร้างที่มีความชัดเจน, ให้การยอมรับในบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ และกระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการในการจัดการความขัดแย้งหรือในสถานการณ์ที่มีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน เป็นต้น

นอกจากทฤษฎีของ McClelland – Atkinson ที่ Litwin and Stringer ได้มีการนำมาพัฒนาแล้ว ทฤษฎีของ McGregor เองก็ถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่งทฤษฎีที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การเช่นเดียวกัน โดยทฤษฎีของ McGregor (อ้างถึงใน วิมล เหมือนคิด, 2537: 147 - 150) ได้กล่าวว่ารูปแบบการจัดการเป็นตัวสร้างบรรยากาศองค์การ ซึ่งได้มีการกำหนดรูปแบบเอาไว้ 2 รูปแบบคือรูปแบบหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎี X และอีกรูปแบบหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี Y

1. บรรยากาศที่ตั้งอยู่บนทฤษฎี X นั้น จะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด การควบคุมนั้นจะอยู่ที่ส่วนกลาง และมีการตัดสินใจโดยผู้นำเพียงคนเดียว โดยที่พนักงานหรือสมาชิกในองค์การนั้นจะต้องให้ความเชื่อฟังและจะต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อโต้แย้งใดๆทั้งสิ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาตามทฤษฎี X นั้นจะสร้างบรรยากาศให้เป็นลักษณะเช่นนี้ด้วยความเชื่อในเรื่องของพฤติกรรมมนุษย์ดังนี้

1.1 มนุษย์โดยทั่วไปแล้วไม่ชอบทำงานและมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส

1.2 เนื่องจากมนุษย์ไม่ชอบทำงานจึงจำเป็นต้องมีการบังคับควบคุมหรือลงโทษ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 มนุษย์โดยทั่วไปนั้นชอบให้มีการควบคุม หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยและต้องการความปลอดภัยมั่นคง

2. บรรยากาศที่ตั้งอยู่บนทฤษฎี Y นั้น จะไม่มีความตึงเครียดในการทำงาน การควบคุมอยู่ที่ส่วนกลางน้อย ผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะแตกต่างไปจากทฤษฎี X ที่ผู้นำตัดสินใจได้เพียงคนเดียวก็เปลี่ยนมาเป็นการตัดสินใจจากหลายๆฝ่าย คำนึงถึงขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาตามทฤษฎี Y นั้นจะสร้างบรรยากาศให้เป็นลักษณะเช่นนี้ด้วยความเชื่อในเรื่องของพฤติกรรมมนุษย์ดังนี้

2.1 การใช้ความพยายามทางกายและสมองในการทำงานนั้นเปรียบเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อนคนจึงไม่หลีกเลี่ยงงาน

2.2 การควบคุมโดยปัจจัยภายนอกและการขู่ว่าจะมีการลงโทษนั้นไม่สามารถช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ แต่บุคคลจะต้องนำตนเองและควบคุมตนเองเพื่อให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 การกำหนดจุดหมายที่แน่นอนเสมือนสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ

2.4 คนโดยทั่วไปนั้นจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานในสภาวะการณ์ที่มีความเหมาะสมซึ่งสิ่งนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้เขามีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย

2.5 คุณสมบัติที่ดี เช่น ความเฉลียวฉลาด ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆขององค์การมีกระจายอยู่ทั่วไปในเพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวาง

2.6 ภายใต้องค์การที่มีความทันสมัยนั้นความสามารถของสติปัญญาและศักยภาพของสมาชิกในองค์การถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

แต่ถึงอย่างไรก็ตามทั้ง 2 ทฤษฎีของ McGregor ก็ไม่สามารถที่จะระบุไปได้ว่าทฤษฎีใดดีที่สุดทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆภายในองค์การซึ่งแต่ละองค์การก็จะแตกต่างกันออกไป ดังนั้นแล้วการที่นำทฤษฎีมาใช้ได้ดีที่สุดนั้นก็คือการนำทฤษฎีมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์กับองค์การนั้นๆมากที่สุดความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้น

ทฤษฎีของ Lewin (1930 อ้างถึงใน ชงชัย, 2549: 189 – 190) ซึ่งให้ความสนใจในเรื่องของบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งในปี ค.ศ.1930 นั้น Lewin ได้เริ่มต้นศึกษาโดยการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลองที่ได้เขียนเป็นสมการเอาไว้ว่า

$$B = f(P, E)$$

B คือ พฤติกรรมของบุคคล

F คือ ความสัมพันธ์

P คือ บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล

E คือ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การ

พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล (P) กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (E) ดังนั้นบรรยากาศขององค์การในแนวคิดนี้จึงกลายเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทางด้านกายภาพขององค์การและปัจจัยของพนักงานแต่ละคน กล่าวคือ องค์ประกอบที่มองเห็นได้ขององค์การจะกระทบต่อตัวของพนักงานและเข้าสู่กระบวนการรับรู้ของพนักงาน ทำให้พนักงานแต่ละคนนั้นเกิดการตีความ และวิเคราะห์ต่อองค์ประกอบต่างๆเหล่านั้นแตกต่างกันออกไปตามแต่บุคลิกภาพของแต่ละคน ความต้องการ และความคาดหวังของตน ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนี้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในองค์การที่มีความสอดคล้องกับบรรยากาศขององค์การ

อารี เพชรสุด (2529: 62) ได้ทำการสรุปทฤษฎีบรรยากาศขององค์การว่ามี 3 แนวคิด คือ

1. Multiple Measurement – Organizational Attribute Approach คือ ลักษณะต่างๆขององค์การที่ทำให้แต่ละองค์การนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะต่างๆเหล่านี้ก็จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้นๆด้วย

2. Perceptual Measurement – Organizational Attribute Approach จะเกี่ยวข้องกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของแต่ละบุคคลในการที่จะแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง

3. Perceptual Measurement Individual Attribute Approach เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์การเห็นบุคคลหนึ่งเป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยาที่ปรากฏ

จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้รวบรวมเอาไว้ในข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าในแต่ละทฤษฎีก็จะมี ความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละยุคสมัยและความนิยมของแต่ละสังคม แต่อย่างหนึ่งที่ทุกทฤษฎีที่ได้กล่าวมานั้นมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันในเรื่องของ การให้ความสำคัญกับมนุษย์หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพราะพฤติกรรมต่างๆที่บุคลากรหรือสมาชิกในองค์การได้แสดงออกนั้นถือได้ว่า มีผลโดยตรงต่อบรรยากาศขององค์การซึ่งบรรยากาศจะดีได้นั้นก็ต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีด้วย

2.1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ

ในการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การนั้น ได้มีนักวิชาการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การเอาไว้หลากหลาย ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอเพียงบางส่วนมาใช้เป็นแนวทางในการวัดบรรยากาศขององค์การ ดังนี้

ตามความคิดของ Campbell และคณะ (1966 อ้างถึงใน อารี เพชรผุด, 2537: 76) กล่าวว่าบรรยากาศในองค์การนั้นคือการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับองค์การ และการรับรู้นั้นก็ก่อให้เกิดพฤติกรรม และยังรวบรวมการศึกษาวิจัยของคนอื่นๆ และได้สรุปเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การและองค์ประกอบดังนี้

1. ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล (Individual Autonomy) ซึ่งรวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ความเป็นอิสระของหน่วยงานย่อยต่างๆ การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์การ และโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความสามารถของตน

2. ดีกรีของโครงสร้างของตำแหน่งในองค์การ (Degree of Structure Imposed upon the Position) ซึ่งหมายถึงโครงสร้างทางด้านบริหารหรือด้านจัดการและความใกล้ชิดของการนิเทศงานหรือควบคุมการทำงาน

3. การให้รางวัล (Reward Orientation) หมายถึงองค์ประกอบในการให้รางวัลความพึงพอใจ การได้เลื่อนฐานะ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน มีความคิดคำนึงถึงการเก็งกำไรและได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับการขายอย่างดี

4. ได้รับการสนับสนุนอย่างอบอุ่น (Consideration, Warmth and Support) หมายถึงได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นอย่างดี และในขณะเดียวกันก็ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลที่ต่ำกว่า (Subordinates) อย่างอบอุ่น

Litwin and Stringer (อ้างถึงใน นุชนาฏ หินอ่อน, 2552: 16) ซึ่ง Litwin and Stringer ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 7 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านโครงสร้างองค์การ (Organization structure) เกิดจากการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อกฎระเบียบต่างๆขององค์การ เช่น ความชัดเจนในการแบ่งงาน, ข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงกฎระเบียบต่างๆ ซึ่งกฎระเบียบขององค์การเหล่านี้เองย่อมที่จะส่งผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติหรือสมาชิกในองค์การ

2. มิติด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) ปัจจัยนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านการท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ และความรู้สึที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ในการตอบสนองความพอใจจากงานที่ทำ และระดับของผลการปฏิบัติงานนั้นจะเกี่ยวพันโดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกโดยตัวของสมาชิกขององค์การ การควบคุมตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วม ความมีอิสระในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและทำให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Horowitz (1961 อ้างถึงใน ศศินันท์ หล้านามวงศ์, 2545) ที่พบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะชอบทำงานที่ให้ความรับผิดชอบเอง สามารถทำงานได้ด้วยความสามารถของตนเอง และจะมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในงาน

3. มิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ปัจจัยนี้จะวัดความสำคัญในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนมากกว่าที่จะเป็นการลงโทษในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์การนั้นจะช่วยลดความกังวลและความตึงเครียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

4. มิติด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) ปัจจัยนี้จะวัดการรับรู้ในด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน โดย Litwin and Stringer ได้อธิบายบรรยากาศในด้านนี้ว่า ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับ

การให้รางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้น ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงานนอกจากนี้ยังเป็นการลดความหวาดกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวในการทำงานได้อีกด้วย

5. มิติด้านความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) จะเป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถที่จะรับความขัดแย้งหรือความแตกต่างในแง่ความคิดเห็น เป็นต้นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำเอาออกมาตกลงแก้ไขกัน ซึ่งในหน่วยงานต่างๆจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. มิติด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเพียงใด โดยระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาโดยพนักงานนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านการความสำเร็จของพวกเขาด้วย

7. มิติด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกในองค์การว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การนั้นกระทำอย่างระมัดระวังเกินไปหรือว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ทำหายอย่างเหมาะสม โดย Litwin ซึ่งให้เห็นว่าบุคคลที่เผชิญกับการตัดสินใจจะอยู่ในบรรยากาศที่เสี่ยงในระดับปานกลาง แต่ในทางกลับกันบรรยากาศที่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ จะทำให้ความต้องการด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำด้วย

ลิเคอร์ท (Likert, 1976: 73) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปในองค์การ ผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบต่อใครแล้ว ผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for People) หมายถึง การที่องค์การเอาใจใส่ จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. การมีอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) หมายถึง การที่พนักงานแต่ละคนมีอำนาจในการบังคับหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือทำตาม รวมทั้งมีอำนาจที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง การที่องค์กรมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน และมีการจัดสรรเครื่องมือ ตลอดจนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายในการกระตุ้นให้พนักงานขยันทำงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Kelly (1980 อ้างถึงใน ประจักษ์ จงอัญญากุล, 2546: 17) ได้ให้ทัศนะว่า การศึกษาถึงบรรยากาศขององค์กรเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ที่ปรากฏหรือได้รับรู้จากองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กร เช่น กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ, การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของเขาในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน (Reward Structure) เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น, การขึ้นเงินเดือนว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลการปฏิบัติงานหรือไม่

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth, Support, Consideration) เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับการได้รับความอบอุ่นหรือการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรในลักษณะที่ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้และควรมีการเผชิญหน้ากันหรือแสดงออกซึ่งความขัดแย้งอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Need for Innovation) เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถและความยืดหยุ่นขององค์กรเพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

Steers and Porter (1991 อ้างถึงใน นฤมล อาชาไกรสร, 2545) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การเอาไว้ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างขององค์การที่มีลักษณะการควบคุมโดยส่วนกลางนั้นจะมีการรวมอำนาจและการระเบียบข้อบังคับ มีระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์การจะสามารถที่จะรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การว่ามีลักษณะที่เข้มงวด กวดขันและมีความน่ากลัว ในทางตรงกันข้ามนั้นองค์การที่ให้ฝ่ายบริหารนั้นมีอิสระสามารถที่จะใช้ดุลพินิจและการวินิจฉัยของตนเองเพื่อตัดสินใจและฝ่ายบริหารให้ความสนใจกับพนักงานในองค์การมาก บรรยากาศองค์การก็จะมีลักษณะของความไว้วางใจ เชื่อใจ เปิดเผยและมีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานประจําวันนี้มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยการเน้นกฎเกณฑ์ที่มีความเข้มงวด มีความยืดหยุ่นน้อยและมีระดับในความไว้วางใจ เชื่อใจในองค์การในระดับที่ต่ำ ส่วนองค์การที่ใช้เทคโนโลยีซึ่งคล่องตัวและเปลี่ยนแปลงได้ง่ายโดยการเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารการอย่างเปิดเผยนั้น จะสามารถนำองค์การไปสู่บรรยากาศของความไว้วางใจ เชื่อใจ มีความสร้างสรรค์และการยอมรับความสามารถในการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกัน

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ส่งผลกระทบต่องค์การได้เช่นเดียวกันยกตัวอย่างเช่น วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์การแต่ละองค์การนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องปรับลดบุคลากรออก ทั้งนี้ทำให้พนักงานจะรู้สึกว่บรรยากาศองค์การนั้นขาดความอบอุ่น และขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากพนักงานจะกังวลอยู่กับปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพของตน

4. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ผู้บริหารที่จัดให้พนักงานได้รับการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (feed back) และให้อิสระในการทำงาน สิ่งนี้ก็จะทำให้เกิดการสร้างบรรยากาศองค์การที่มุ่งมั่นในความสำเร็จ พนักงานจะมีความรู้สึกในการที่จะรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากองค์การใดก็ตามที่มีฝ่ายบริหารเน้นวิธีการกวดขัน ระเบียบ ข้อบังคับที่มากจนเกินไปก็จะทำให้พนักงานขาดความรู้สึกรับผิดชอบและขาดความคิดริเริ่ม

ตารางที่ 2.1 แสดงการแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ
Campbell และคณะ (1966)	1. ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล (Individual Autonomy) 2. ดีกรีโครงสร้างของตำแหน่งในองค์การ (Degree of Structure Imposed upon the Position) 3. การให้รางวัล (Reward Orientation) 4. การได้รับการสนับสนุนอย่างอบอุ่น ได้รับการสนับสนุนอย่างอบอุ่น (Consideration, Warmth and Support)
Litwin and Stringer (1968)	1. มิติด้านโครงสร้างองค์การ (Organization structure) 2. มิติด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) 3. มิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) 4. มิติด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) 5. มิติด้านความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) 6. มิติด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) 7. มิติด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking)

ตารางที่ 2.1 แสดงการแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ
Likert (1976)	1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) 2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) 3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for People) 4. การมีอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) 5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (Technological Adequacy) 6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)
Kelly (1980)	1. โครงสร้างองค์การ (Structure) 2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) 3. รางวัลตอบแทน (Reward Structure) 4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth, Support, Consideration) 5. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) 6. การเปลี่ยนแปลงองค์การ (Need for Innovation)

จากองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ได้กล่าวไปแล้วในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่มิอยู่ในทุกๆ องค์การ แต่จะแตกต่างกันที่ความมากน้อยขององค์ประกอบต่างๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ เช่น โครงสร้าง, บุคลากรในองค์การ รวมทั้งสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกในแต่ละช่วงเวลาอีกด้วย และลักษณะองค์การที่ดีนั้นจะต้องเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งจะต้องไม่เป็นการกีดกันการทำงานของบุคลากร ซึ่งตามแนวคิดของ Kelly (1980) นั้นก็ถือได้ว่าเป็นความสอดคล้องกับนักวิชาการท่านอื่นๆ และในการแบ่งองค์ประกอบแต่ละด้านขององค์การยังมีความชัดเจนและมีความครอบคลุมถึงลักษณะต่างๆ ภายในองค์การ โดยเฉพาะประเด็นในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ซึ่งสโรยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541: 403) ได้กล่าวถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงเอาไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นวัฏจักร โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมัยปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เหล่านี้เป็นไปอย่าง

รวดเร็วและรุนแรง อีกทั้งองค์การก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงเป็นที่แน่นอนว่าองค์การก็จะต้องได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นตามไปด้วย สภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้ทำให้องค์การในแต่ละองค์การจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองในทุกๆด้านเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และที่สำคัญคือเพื่อที่จะได้แข่งขันกับองค์การอื่นๆได้ต่อไป อีกทั้งในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงยังมีความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ซึ่งสอดคล้องกับ Roy Payne & Derek S. Pugh (1976) ที่ได้กล่าวเอาไว้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่มีต่อองค์การ และความรู้สึกนึกคิดเหล่านี้ก็จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทักษะคติ ปทัสถาน และพฤติกรรมองค์การซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากร ซึ่งทางมหาวิทยาลัยมหิดลเมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นอย่างมากทั้งในด้านของยุทธศาสตร์ นโยบาย ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์การ เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกองค์ประกอบบรรยากาศตามแนวความคิดของ Kelly (1980) เพื่อให้มีความครอบคลุมถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วย โดยตัวแปรในการวิจัยประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์การ, ความเป็นอิสระ, รางวัลตอบแทน, ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน, การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงองค์การ

2.1.4 รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

ตามที่กล่าวไปแล้วในข้างต้น องค์การแต่ละองค์การย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ แต่อย่างไรก็ตามบรรยากาศองค์การสามารถที่จะแบ่งเป็นรูปแบบต่าง ๆ ตามที่นักวิชาการได้จำแนกไว้ ดังเช่น Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน จิระจิตต์ บุนนาค, 2525: 26-28) ได้จัดรูปแบบของบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ องค์การที่เน้นบรรยากาศองค์การในลักษณะดังกล่าวนี้มักจะมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นได้อย่างเด่นชัด และจะใช้อำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง, การพิจารณาความดีความชอบ องค์การในลักษณะดังกล่าวนี้จะส่งผลถึงบุคลากรในองค์การให้มีพฤติกรรมในลักษณะของการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง, แข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ในทางกลับกันลักษณะของบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจนั้นก็อาจจะเป็นไปในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แต่การช่วยเหลือเกื้อกูลกันนี้จะเน้นในลักษณะที่ว่า ลูกน้องจะต้องเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาเองก็จะมีอำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจ

2. บรรยากาศที่เน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท บรรยากาศขององค์กรในลักษณะนี้จะเน้นย้ำระเบียบ กฎเกณฑ์, ความมีเหตุมีผล ซึ่งบรรยากาศขององค์กรในลักษณะดังกล่าวนี้จะถูกพัฒนาขึ้นมาจากลักษณะบรรยากาศองค์กรแบบแรกหรือบรรยากาศองค์กรที่เน้นการใช้อำนาจ ในขณะที่องค์กรดังกล่าวเน้นปล่อยให้สมาชิกในองค์กรแข่งขัน, แข่งชิงผลประโยชน์ของตนเต็มที่ แต่องค์กรที่มีบรรยากาศที่เน้นการทำหน้าที่ตามบทบาทนี้ การแข่งขันและความขัดแย้งจะถูกควบคุมให้อยู่ภายในกฎเกณฑ์และระเบียบ บรรยากาศองค์กรแบบนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ หากองค์กรใดที่มีบรรยากาศในลักษณะเช่นนี้ก็ย่อมเป็นการยากที่จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง องค์กร เพราะเนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นก็จะปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่องค์กรตั้งขึ้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็จะมีส่วนในการที่จะเปลี่ยนแปลง หรือแม้กระทั่งไม่มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดแก่องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาทนี้ ได้แก่ ธนาคาร บริษัท ประกันภัย หรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นต้น

3. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน องค์กรลักษณะนี้จะเน้นเป้าหมายของการทำงานเป้าหมายขององค์กรนี้อาจจะเป็นผลกำไร ตัวเงิน หรือคุณภาพ หรือการรักษาสุขภาพอนามัย องค์กรที่มีบรรยากาศเช่นนี้ จะเห็นได้ว่า การประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งการทำงานของสมาชิกในองค์กร จะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่ในบรรยากาศขององค์กรเช่นนี้ จะถือว่ามีความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กฎ ระเบียบในองค์กรที่มีบรรยากาศแบบนี้จะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมี ถ้ากฎระเบียบนั้นไม่ช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับคนทำงานในองค์กรเช่นนี้หากเขาไม่มีความรู้ ทักษะที่องค์กรต้องการแล้ว องค์กรจะหาคนมาแทนที่ทันที องค์กรที่มีบรรยากาศแบบนี้ ได้แก่ บริษัทการบิน องค์กรแบบมหาวิทยาลัย รวมทั้งบริษัทธุรกิจที่มีระบบการบริหารที่ทันสมัย

4. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน องค์กรเช่นนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร องค์กรจะคาดหวังว่า สมาชิกในองค์กรจะไม่ทำสิ่งใดขัดกับค่านิยมของเขา งานจะถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความพึงพอใจของแต่ละคน หรือความต้องการที่จะเรียนรู้หรือพัฒนา ภาระของงานที่ไม่เป็นที่นิยมและไม่ได้รับค่าตอบแทนจะถูกแบ่งอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรที่มีบรรยากาศเช่นนี้ ได้แก่ องค์กรที่รับจ้างวิจัยและพัฒนา องค์กรที่รับให้คำปรึกษาหรือ องค์กรอาสาสมัครทั้งหลาย

จากแนวคิดของ Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน จิระจิตต์ บุญนาค, 2525: 28) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของบรรยากาศองค์กรแบบต่าง ๆ ว่า บรรยากาศองค์กรแต่ละแบบ

ต่างมีข้อดี ข้อเสีย เช่น บรรยากาศขององค์กรเน้นความสำคัญของคน ก็จะดีสำหรับองค์กรที่ต้องการตอบสนองความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรนั้น บรรยากาศขององค์กรแบบเน้นการทำงานหน้าที่ตามบทบาท จะมีประโยชน์สำหรับองค์กรที่ต้องการประสิทธิภาพ บรรยากาศขององค์กรแบบเน้นการใช้อำนาจจะมีประโยชน์สำหรับองค์กรที่ต้องการมีการตอบโต้กับสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดเวลา สำหรับบรรยากาศขององค์กรแบบเน้นการทำงานจะมีประโยชน์สำหรับองค์กรที่ต้องการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของงาน

นอกจากนั้นแล้วบรรยากาศขององค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) และบรรยากาศขององค์กรแบบปิด (Close Climate) โดยบรรยากาศแบบเปิดจะมีลักษณะเปิดเผยจริงใจ มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร ความเป็นอิสระที่เปิดโอกาสให้สมาชิกแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลกันอย่างกว้างขวาง ตลอดจนมีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ส่วนบรรยากาศแบบปิดจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามเมื่อได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของบรรยากาศขององค์กร อาจแบ่งได้หลายลักษณะ ซึ่งจากการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรทั้ง 8 มิติ ของฮัลปีนและครอฟ (Halpin & Croff, 1966 อ้างถึงในปรีชาพร, 2532, หน้า 98 – 100) ได้นำเอามิติดังกล่าวมาจัดเป็นแบบของบรรยากาศขององค์กรได้ 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจมีความสามัคคีช่วยเหลือกัน มีงานทำเหมาะสมกับความสามารถ มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังได้มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกดี เป็นที่เคารพรักใคร่และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติกรช่วยเหลือในการปฏิบัติงานสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือต้องควบคุมบ่อย ๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบข้อบังคับมีความสำคัญแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ผู้บริหารไม่เน้นผลงานแต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำให้ผู้ปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศขององค์กรแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) เป็นลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จของการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานดี มีขวัญในการทำงานดี แต่ไม่เท่าบรรยากาศแบบเปิด พฤติกรรมผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความกรุณาปราณี เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดกว่าบรรยากาศแบบเปิด

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) ผู้บริหารจะเน้นผลงาน คอยควบคุมตรวจตราจนผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจและพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย มีผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน แต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการทำงานให้ทำตลอดเวลาผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็นหลักการและเหตุผลของผู้อื่น

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ฉันมิตร ผู้บริหารสนใจงานน้อย จึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์ฉันมิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในงาน หรือความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารงานหละหลวม ละเลยการบริหารงานบุคคล แต่แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึกของสมาชิก การประเมินผลงานและการสั่งงานทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ผู้ปฏิบัติงานจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศรวบอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยใช้วิธีออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตรา และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ปฏิบัติงาน แต่มักประสบความสำเร็จน้อย เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่ม และไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารบริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่อำนวยความสะดวกให้ ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสีย เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันมิตรและความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างทั้ง ๆ ที่บางเรื่องรู้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ บุคลิกภาพของผู้นำ และสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจเพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันมิตรและความภูมิใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันน้อย แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ระเบียบบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะสนองความพอใจของคนเท่านั้น ผู้บริหารไม่สามารถเป็นแบบอย่าง ขาดความเมตตา กรุณา ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน

บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่ดี ต้องปรับแก้ไขบรรยากาศทั้ง 6 แบบดังกล่าวฮัลปินและครอฟ (Halpin & Croff, 1966 อ้างถึงในปรียาพร, 2532: 98 – 100) เห็นว่าบรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด เรียงลำดับไปจนถึงบรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ที่สุดที่ควรแก้ไข

จากรูปแบบบรรยากาศองค์การข้างต้น และผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า บรรยากาศองค์การที่ดีที่สุด คือบรรยากาศที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างการเน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็กระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือกันอยู่ในขณะเดียวกันก็กระจายอำนาจในการตัดสินใจติดต่อสื่อสารแบบเปิดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่ารูปแบบบรรยากาศองค์การนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสียต่างกันไป ดังนั้นจึงไม่มีรูปแบบใดที่ดีที่สุด สิ่งสำคัญก็คือบรรยากาศขององค์การจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลของสมาชิกในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.5 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับควบคุม โครงสร้างองค์การ แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ (สมยศ นาวีการ และ ศุภดี ฐมาคม, 2520: 330) นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การเอาไว้อีกมากมาย ดังนี้

Brown & Moberg (1980: 420) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ นอกจากจะเป็นตัววางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การ ซึ่งหากดำเนินการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่ควรจะทำ การเปลี่ยนแปลงก่อน คือบรรยากาศองค์การ

Schneider (1990: 303-307) ได้เสนอว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และมีผลกระทบต่อทัศนคติ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลไปยังพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์การ

สมยศ นาวิการ (2536: 298 อ้างถึงใน วีระชาติ สงวนเกียรติ, 2552: 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การเอาไว้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1. บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของหน่วยงานหรือแผนกงานในองค์การ
3. ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรและปริมาณภาระของงานในองค์การจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

นิภา แก้วศรีงาม (2532: 45 อ้างถึงใน นุชนาฏ หินอ่อน, 2552: 14) ได้กล่าวว่าบรรยากาศที่ดีนั้นจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดี ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี, การที่มีสมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมถึงการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้เช่นกัน บรรยากาศมีความสำคัญต่อระบบการบริหารของผู้บริหาร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจำเป็นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การด้วยเพราะบรรยากาศองค์การนั้นมีส่วนในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน

เสน่ห์ (2539: 331) กล่าวว่า ถ้าบรรยากาศขององค์การสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เช่น มุ่งที่พนักงาน (Employee Centered) และเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement Oriented) ก็เป็นที่คาดหวังได้ว่าพฤติกรรมจะมีทิศทางไปสู่เป้าหมายคงจะมีมากแต่ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศมีลักษณะต่อต้านเป้าหมายส่วนตัว ความต้องการตลอดจนสิ่งจูงใจของบุคคลก็อาจคาดได้ว่าทั้งการปฏิบัติและความพึงพอใจก็จะลดน้อยลงด้วย

อรุณ รักธรรม (2524: 88) ได้กล่าวว่าบรรยากาศ (Climate) ที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนรู้สึกหรือรับรู้ มีอิทธิพลอย่างมากมายในพฤติกรรมการทำงาน อีกทั้งมีผลกระทบต่อจำนวนงานที่พนักงานประสงค์ที่จะทำมีผลกระทบต่อจำนวนของความคิดริเริ่ม ความเฉลียวฉลาดและความช่างประดิษฐ์ของพนักงานที่ต้องการจะแสดงออก นอกจากนี้ยังกระทบต่อความตั้งใจที่จะผูกมัดตนเองไปยังเป้าหมายที่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตลอดจนกระทบต่อทัศนคติที่มีการเสี่ยง ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และต่อตนเองด้วย

สรุปความสำคัญของบรรยากาศองค์การได้ว่า บรรยากาศองค์การนั้นมีความสำคัญทั้งกับผู้บริหารและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วย ถ้าหากองค์การนั้นมีบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะส่งผลในรูปของความตั้งใจในการทำงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการแสดงออกในรูปแบบต่างๆ ดังนั้นการพิจารณาคำนี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงบรรยากาศองค์การด้วย อีกทั้งยังต้องสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณภาพรวมทั้งส่งผลดีต่อองค์การด้วย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีน้ำใจช่วยเหลือต่อบุคคลรอบ ๆข้างในองค์การ จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCBs) พบว่าแม้จะมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป เช่น พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extrarole Behavior) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองในองค์การ (Organizational Spontaneity) หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship) พฤติกรรมพนักงานที่องค์การต้องการและพฤติกรรมทางสังคม (Prosocial Behavior) พฤติกรรมการช่วยเหลือสังคม (Prosocial Behavior) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping) ที่ใช้ในการอธิบายชนิดนี้จะมีหลากหลายก็ตามนั้น แต่คำที่ขอมารับกันมากที่สุดก็คือคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน งานวิจัยฉบับนี้จึงขอใช้คำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.2.1 ความเป็นมาของแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การนั้นเริ่มต้นมาจากการศึกษาของ Chester Barnard (อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, 2545: 22) ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลแรกที่ได้มีการนำเสนอเกี่ยวกับการบริหารเชิงพฤติกรรมโดยมีแนวคิดสำคัญคือ การบริหารโดยใช้ระบบความร่วมมือ (Cooperative Systems) ได้ทำการวิเคราะห์ชีวิตในองค์การ (Organizational Life) ในหนังสือ Function of the Executive ในปี 1938 โดยแบ่งพฤติกรรมความร่วมมือในองค์การออกเป็น 2 แบบ คือ

1. องค์การรูปนัย (Formal Organization) จะเป็นการทำกิจกรรมที่เกิดจากความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานโดยจงใจและมีเป้าหมายชัดเจน

2. องค์การรูปนัย (Informal Organization) จะเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างผู้ปฏิบัติงานกันเอง โดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

หลังจากนี้นักวิชาการก็เริ่มที่จะหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์การในลักษณะต่างๆกันมากขึ้น เช่น คานท์ (Katz, 1964, อ้างถึงใน อัมพร พิพิธเจริญพร, 2545: 28) ที่ได้กล่าวเอาไว้ว่า โดยทั่วไปแล้วในการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานจากการทำงานที่วัดจากพฤติกรรมในการทำงานตามความรับผิดชอบและตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ แต่บทบาทในการทำงานนั้นยังครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่มีความหลากหลาย ซึ่งรวมไปถึงพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติแต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้วย จากแนวคิดในเรื่องของพฤติกรรมในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ คานท์ (Katz, 1964) จึงได้แบ่งพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์การออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-Role Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์การแต่ละองค์การนั้นได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานเอาไว้อย่างชัดเจนและอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการให้รางวัล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์การใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-Role Behavior) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์การนั้นไม่ได้กำหนดเอาไว้อย่างเป็นทางการ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุเอาไว้ในการบรรยายลักษณะของงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การ สังคมในองค์การให้การยอมรับและให้ค่า

Brief & Motowidlo (1986 อ้างถึงใน อทิกร แก้วมา, 2550: 9) ก็ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมทางสังคมในทางบวก (Prosocial Organizational Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การโดยเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อบุคคลเพื่อจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือ ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลนั้นๆ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์โดยตรงทั้งต่อตัวบุคคล กลุ่ม และองค์การ

นอกจากนี้ บริฟ และ โมโตวิดโล (Motowidlo & Van Scotter, 1994, อ้างถึงใน อทิกร แก้วมา, 2550: 9) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance) หมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือและร่วมมือกันระหว่างบุคคลภายในองค์การในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ อันเป็นการช่วยสนับสนุนงานขององค์การอีกด้วย

ในปี ค.ศ.1988 เบธแมน และออร์แกน (Bateman & Organ, 1988, อ้างถึงใน ทิพย์วิมล กลิ่นขจร, 2550: 12) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้และได้บัญญัติศัพท์ที่ใช้เรียกพฤติกรรมนี้ว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” (Organizational Citizenship Behavior - OCB) เพื่อใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรในทางบวก (Active positive contributions) และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยที่องค์กรนั้นไม่ได้ระบุหรือกำหนดเอาไว้ว่าจะต้องปฏิบัติ และพฤติกรรมเหล่านั้นไม่ได้เกิดจากผลตอบแทนตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีอีกหนึ่งแนวคิดที่พยายามอธิบายถึงแรงจูงใจหลักของบุคคลที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแนวคิดดังกล่าวนี้มีจุดเริ่มต้นมาจาก โบลิโน (Bolino, 1990 อ้างอิงใน ธิดา เชื้อนแก้ว, 2554: 26) ที่ได้ทำการศึกษาหาคำตอบว่าเพราะเหตุใดบุคคลในองค์กรถึงแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งๆที่พฤติกรรมเหล่านั้นไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลภายนอก (External reward) กับบุคคลโดยตรง อีกทั้งยังไม่มี การรับประกันด้วยว่าบุคคลเหล่านั้นจะได้รับอะไรจากการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้โบลิโน (Bolino, 1990) ก็ได้อธิบายถึงแรงจูงใจหลักของบุคคลในการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งเกิดจาก แรงจูงใจดั้งเดิม (Traditional motive) และการจัดการ ความประทับใจของบุคคล (Impression management) โดยโบลิโน (Bolino, 1990) ได้อธิบายเพิ่มเติม ว่า แรงจูงใจดั้งเดิม (Traditional motive) เป็นความต้องการของบุคคลอย่างจริงจังในการที่จะ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความต้องการในด้านนี้ก็จะมาจากรากฐานการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน บุคลิกภาพและอารมณ์ของแต่ละบุคคล ที่ต้องการจะช่วยเหลือโดยที่ไม่ได้หวังสิ่งใดตอบแทน ส่วน แรงจูงใจด้านการจัดการความประทับใจนั้นเป็นอีกหนึ่งกระบวนการของบุคคลที่พยายามที่จะมี อิทธิพลเหนือการรับรู้ของคนอื่นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ซึ่งด้านนี้จะป็นด้านที่บุคคลที่ แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น เพื่อหวังให้ผู้อื่นรับรู้ว่าคุณมีความเป็น สมาชิกที่ ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางบวกและทำให้เกิดอิทธิพลต่อการรับรู้ ของผู้อื่น

จากจุดเริ่มต้นในการหันมาศึกษาในเรื่องของพฤติกรรมของ Chester Barnard ทำให้นักวิชาการเริ่มที่จะให้ความสนใจกับมนุษย์และพฤติกรรมในองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยมีการพัฒนา แนวความคิดในเรื่องพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรนั้นก็ป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่ถูกพัฒนาขึ้นมาและมีการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรใน ปัจจุบันกันอย่างแพร่หลาย

2.2.2 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior - OCB) พบว่ามีผู้ที่ทำการศึกษาและได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเอาไว้ดังนี้

คาทซ์ และ คาห์น (Katz and Kahn, 1978, quoted in Organ, 1991: 275 อ้างถึงใน ศิวารักษ์ แข่งเพ็ญแข, 2550) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโรงงาน ในหน่วยงานรัฐบาล ในคณะของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกตและไม่ได้มีระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

ออร์แกน (Organ, 1988: 148) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจด้วยตัวเอง โดยไม่ถูกชักจูงทั้งนี้การแสดงผลพฤติกรรมนี้จะไม่ได้ผลตอบแทนจากระบบที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการและพฤติกรรมนี้จะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร

บริฟ และ โมโตวิดโล (Brief and Motowidlo, 1986, quoted in Organ, 1988: 150) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมทางสังคมในทางบวก (prosocial behavior) จะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกในทางที่ดีและคงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดีตลอดจนมีความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน

สเปคเตอร์ (Spector, 2000: 235) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมเหนือกว่าพฤติกรรมที่ต้องการอย่างเป็นทางการของการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ประไพพร สิงหเดช (2539: 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเอาไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการที่องค์กรไม่ได้กำหนดเอาไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ

ภัทรนถน พันธุ์สีดา (2543: 40) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเอาไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ พนักงานจึงไม่ได้รับการปกป้องหรือไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่กำหนดไว้ตามระบบ แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กรและประโยชน์ต่อองค์กร

คิวาร์กซ์ แชนท์เพ็ญแข (2550: 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเอาไว้ว่า เป็นพฤติกรรมทางสังคมในทางบวกที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดเอาไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

จากความหมายที่หลากหลายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นจะสังเกตได้ว่าโดยความหมายของนักวิชาการท่านต่างๆ ได้มีความคล้ายคลึงกัน จึงสามารถสรุปความหมายเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยที่องค์กรนั้นไม่ได้กำหนดเอาไว้ให้ปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เมื่อศึกษาในเรื่องของความเป็นมาและความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากยิ่งขึ้น สิ่งที่จะต้องศึกษาในประเด็นต่อมานั้นคือองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.2.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษาเรื่องขององค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นว่าประกอบด้วยดังนี้

ออร์แกน (Organ, 1987 อ้างถึงใน สญาญู ชีระวิชิตระกูล, 2547: 18-19) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง การที่พนักงานอาสาให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ในองค์กร โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ในทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานช่วยหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพื่อนร่วมงานไม่สามารถหาได้เอง การให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะตามมา เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อคนอื่นในองค์กรได้ ดังนั้นจึงควรที่จะคำนึงถึงผู้อื่น เช่น การเคารพสิทธิของผู้อื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน เป็นต้น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวนหรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องความเป็น

ธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์นั้นเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน พนักงานจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับองค์กร (civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร เช่น มีส่วนร่วม สนใจที่จะเข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมต่างๆ เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ความตรงต่อเวลา การดูแลเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

สมิธ และคณะ (Smith et al. 1983 อ้างถึงใน วรจกนา แก้วมณี, 2555: 24) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา เช่น การช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ การช่วยงานเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ หรือการให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมการปฏิบัติอย่างเชื่อฟัง (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรที่ได้มีการกำหนดเอาไว้ เช่น การมาทำงานตรงต่อเวลา การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เป็นต้น

วิลเลียม และ แอนเดอร์สัน (Williams & Anderson, 1991 อ้างถึงใน อทิกร แก้วมา, 2550: 11) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อบุคคล (Organization Citizenship Behavior direct toward Individual - OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้นโดยตรง เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน หรือการทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน รวมไปถึงความใส่ใจต่อพนักงานด้วยกันเอง เป็นต้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อองค์กร (Organization Citizenship Behavior direct toward Organization - OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เช่น มีการแจ้งให้ทราบ

ล่วงหน้าเมื่อไม่สามารถมาทำงานได้ รวมทั้งการเสนอข้อคิดเห็นต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เป็นต้น

พอดซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff et al., 1997 อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์, 2550: 27) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดของ ออร์แกน (Organ) ไว้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติเพื่อให้องค์การสงบสุขและมีบรรยากาศการทำงานที่ดี

2. พฤติกรรมที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬาในการทำงาน (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมให้อยู่แก่ความผิดพลาดเล็กน้อย อันเป็นเหตุสุดวิสัยของบุคลากรอื่นๆในองค์การ รวมถึงการให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น เพื่อประโยชน์โดยรวมขององค์การ

3. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในองค์การ (Helping behavior) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์โดยรวมแก่องค์การ

มัวร์แมน และเบร์คลี่ (Moorman & Blakely, 1995 อ้างถึงใน อธิกร แก้วมา, 2550: 12) ได้วิเคราะห์การแบ่งองค์ประกอบและแบ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 4 มิติ คือ

1. การช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Interpersonal Helping) เป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในขณะที่เขาต้องการให้ช่วยเกี่ยวกับงานของเขา

2. ความคิดริเริ่มระดับบุคคล (Individual Initiative) แสดงถึงการสื่อสารกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน เพื่อที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นและผลงานของกลุ่มด้วย เช่น การพูดคุยแนะนำวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ความตระหนักในหน้าที่งาน (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่สูงเหนือกว่ามาตรฐานที่กำหนด เช่น การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความใส่ใจและห่วงใยมากเป็นพิเศษ เป็นต้น

4. การเสริมสร้างความจงรักภักดี (Loyal Boosterism) เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ เช่น การพยายามปกป้ององค์การเมื่อพนักงานคนอื่นหรือบุคคลภายนอกกำลังวิจารณ์เกี่ยวกับองค์การ เป็นต้น

ตารางที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
Organ (1987)	1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4. พฤติกรรมมีส่วนร่วมกับองค์การ (Civic virtue) 5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)
Smith et al. (1983)	1. พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) 2. พฤติกรรมการปฏิบัติตามอย่างเชื่อฟัง (Generalized Compliance)
Williams & Anderson, (1991)	1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อบุคคล (Organization Citizenship Behavior direct toward Individual - OCBI) 2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อองค์การ (Organization Citizenship Behavior direct toward Organization - OCBO)
Podsakoff et al. (1997)	1. พฤติกรรมการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ (Civic virtue) 2. พฤติกรรมมีน้ำใจเป็นนักกีฬาในการทำงาน (Sportsmanship) 3. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในองค์การ (Helping behavior)
Moorman & Blakely (1995)	1. การช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Interpersonal Helping) 2. ความคิดริเริ่มระดับบุคคล (Individual Initiative) 3. ความตระหนักในหน้าที่งาน (Personal Industry) 4. การเสริมสร้างความจงรักภักดี (Loyal Boosterism)

จากองค์ประกอบที่นักวิชาการท่านต่างๆ ได้ทำการแบ่งเอาไว้แล้วจะพบว่าการแสดงออกของพฤติกรรมนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ องค์ประกอบแรก คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลในองค์การ และองค์ประกอบที่สอง คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยจะแสดงตารางสรุปทั้ง 2 องค์ประกอบหลักที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น โดยอ้างอิงเพิ่มเติมจากตารางแสดงการแบ่ง

องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในวิจัยของ อทิกร แก้วมา (2550: 13-14) และ วราภรณ์ แก้วมณี (2555: 26-27) ดังนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงการแบ่งองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผู้ทำการศึกษา	องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	
	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลในองค์การ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
Organ (1987)	พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อ (Altruism) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)	พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue)
Smith et al. (1983)	พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อ (Altruism)	พฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อพึง (Generalized Compliance)
Williams & Anderson, (1991)	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อตัวบุคคล (Organization Citizenship -Behavior direct toward Individual - OCBI)	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อองค์การ (Organization Citizenship Behavior direct toward - Organization - OCBO)
Podsakoff et al. (1997)	พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาในการทำงาน (Sportsmanship) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในองค์การ (Helping behavior)	พฤติกรรมการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ (Civic virtue)
Moorman & Blakely (1995)	การช่วยเหลือระหว่างบุคคล (Interpersonal - Helping) ความคิดริเริ่มระดับบุคคล (Individual - Initiative)	ความตระหนักในหน้าที่งาน (Personal Industry) การเสริมสร้างความจงรักภักดี (Loyal Boosterism)

จากองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่นักวิชาการท่านต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษาเอาไว้ นั่นคือได้วัดความใกล้เคียงกันซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นจะประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีต่อบุคคลในองค์การ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน, การให้คำปรึกษาหรือแนะแนวทางต่างๆ เป็นต้น และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีต่อองค์การ ได้แก่ การปกป้องชื่อเสียงขององค์การ, การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ เป็นต้น ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เมื่อเกิดขึ้นในองค์การใดองค์การหนึ่งก็จะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะขององค์การที่สมาชิกในองค์การนั้นมีพฤติกรรมที่ดีหรือมีการแสดงออกในเชิงบวกคือเป็นผลดีกับองค์การ จากรูปแบบที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยได้ทำการเลือกองค์ประกอบตามแนวคิดของ Organ (1987) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวประกอบไปด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism), พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy), พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship), พฤติกรรมมีส่วนร่วมกับองค์การ (civic virtue) และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวนี้มีความครอบคลุมถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การอีกทั้งยังมีการแยกองค์ประกอบได้อย่างชัดเจน

2.2.4 ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ดังที่กล่าวไปแล้วในข้างต้นถึงองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 องค์ประกอบหลัก คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นประโยชน์ต่อบุคคล และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นประโยชน์ต่อบุคคลนั้นจะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของแผนกพฤติกรรมองค์การของสหรัฐที่กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้เป็นอย่างดี ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้นอาจจะช่วยเพิ่มผลสำเร็จขององค์การเพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่ช่วยหล่อลื่นกลไกทางสังคม (social machinery) ขององค์การ ลดความขัดแย้งและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ (Borman and Motowidlo, 1993 ; Smith et al., quoted in Podsakoff, Ahearne and Mackenzie, 1997, p.73) ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิผลขององค์การ (Podsakoff, Ahearne and

MacKenzie, 1997 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นจะสามารถช่วยเพิ่มความสำเร็จให้แก่องค์กรได้โดย

1. การลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว ใ้บุคลากรสามารถทำได้หลายบทบาท

2. เสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ

3. การช่วยเหลือกันทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

4. มีกำลังแรงงานเพิ่มมากขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร

5. สามารถที่จะดึงดูดให้บุคลากรนั้นคงอยู่กับองค์กรต่อไป

6. เพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร

7. เพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวของสมาชิกในองค์กร

จากความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นจะเห็นได้ว่าเรื่องของพฤติกรรมหรือการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้นมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

2.2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

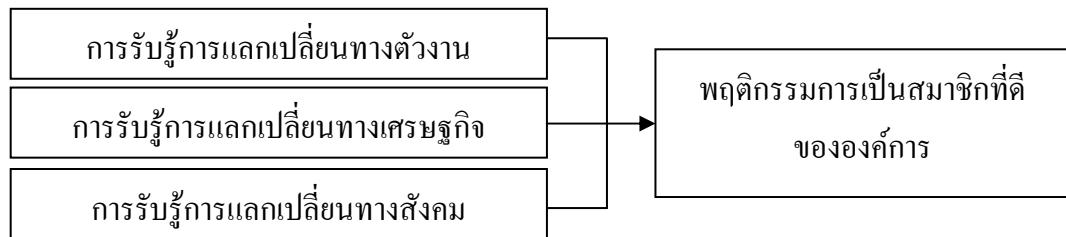
Smith, Organ and Near (1983 อ้างถึงใน สุกาญจน์ ชัยณรงค์, 2545) เสนอว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่ามี 3 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace environment)

3. บุคลิกภาพ (Personality)

Organ (1990: 66 อ้างถึงใน ทิพย์วิมล กลิ่นขจร, 2550: 14) ได้ทำการศึกษาดัชนีที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานและองค์กร (ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนทางตัวตน และความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนทางสังคม) สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือ หากพนักงานมีการรับรู้การแลกเปลี่ยนในการจ้างงานที่เป็นไปอย่างยุติธรรมและมีคุณค่าก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพัน โดยต่างตอบแทนในการแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิด ตัวแปร สถานการณ์ ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นอกจากนี้ Van Dyne, Graham and Dienesch (1994 อ้างถึงใน กิตติมา คงขวัญเมือง, 2545) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ประกอบด้วย

1.1 การมีทัศนคติในงานเชิงบวก (Positive job attitudes) คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลทำให้เต็มใจที่จะร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในระบบขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.2 การมีทัศนคติในด้านลบต่อองค์กร (Cynicism) คือการที่บุคคลมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดแรงจูงใจ ขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยลง

2. ปัจจัยการรับรู้ในสถานการณ์ (Perceived situational factor) ประกอบด้วย

2.1 การเห็นคุณค่าของสถานที่ทำงาน (Workplace values) การที่บุคคลมีการให้การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กัน เห็นคุณค่าในข้อตกลงร่วมกันโดยปราศจากข้อโต้แย้ง ข้อตกลงเกี่ยวกับการสร้างคุณภาพ การสร้างสิ่งใหม่ๆ การให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ซึ่งถ้าพนักงานเห็นคุณค่าขององค์กรแล้วจะทำให้เกิดผลงานหรือบริการที่มีคุณภาพนั้น แสดงให้เห็นว่าถ้าสมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าสังคมหรือที่ทำงานมีคุณค่าซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.2 คุณลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง ขอบเขตของโครงสร้างของงานที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และให้อิสระในการทำงาน เช่น ความรู้สึกต่องานหรือภาระหน้าที่ที่ประสบความสำเร็จ พนักงานสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง การควบคุมตนเองเป็นสิ่งที่พนักงานมี

ความเชื่อว่าพนักงานมีความสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ได้โดยตรง จะเป็นการเพิ่มความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมากขึ้นซึ่งเป็นแรงจูงใจทางบวกทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและการลดการควบคุมที่เหมาะสมมีอิทธิพลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

3. ปัจจัยเกี่ยวกับตำแหน่ง (Positional factor) ประกอบด้วย

3.1 ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร (Organizational tenure) การที่พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ เป็นเวลานานและมีความสัมพันธ์กับองค์กรอย่างเหนียวแน่นพนักงานจะเพิ่มความไว้วางใจในองค์กร และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน พนักงานจะมีความรู้สึกนึกคิดและการแสดงออกในทางบวกต่อองค์กร

3.2 ระดับตำแหน่ง (Hierarchical job level) ในการศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า มีความสัมพันธ์กับสถานะตำแหน่งทางเศรษฐกิจสังคม เพราะตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงจะทำให้เกิดแรงจูงใจและความยึดมั่นในงาน พนักงานที่มีระดับตำแหน่งสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่ำและพบว่าระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Cohen and Keren, 2009) โดยการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นการกระทำโดยความสมัครใจของบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรในการตอบแทนองค์กรที่ทำให้บุคคลได้รับผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับ ซึ่งก็คือบรรยากาศองค์กร นักวิจัยส่วนมากเห็นว่าบรรยากาศองค์กรที่ดีจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กร เมื่อสมาชิกในองค์กรรับรู้ว่าผลตอบแทนที่คาดหวังนั้นเป็นการตอบแทนขององค์กรในการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เมื่อบุคคลรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรที่ดีบุคคลจะกระทำพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Vardi, 2001) นอกจากนั้น Vardi (2001) ได้เสนอว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น สภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ระบบการให้รางวัลพิเศษ การช่วยในเรื่องปรับตัวของพนักงานใหม่ การได้รับการสนับสนุน ความร่วมมือและความหลากหลายในงาน มีส่วนช่วยยกระดับพฤติกรรมการทำงานให้เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น สิ่งหนึ่งที่บุคคลเลือกใช้ในการตอบแทนผลประโยชน์หรือสิ่งต่างๆ ที่

ได้รับจากองค์การคือการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และยังพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคคลที่รับรู้ว่าองค์การได้ให้ผลตอบแทนในสิ่งที่ต้องการโดยการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เพิ่มมากขึ้น

จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำงานของสมาชิกในองค์การ บุคลากรที่มีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การก็จะสามารถปฏิบัติงานให้ออกมาได้ดี นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายๆท่านได้ให้ความเห็นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเอาไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 304 อ้างถึงใน นิสารัตน์ เมืองอินทร์, 2552: 19) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่มีระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมองค์การจะมีส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกัน ในหลายทาง คือ ความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมและวิธีการทำงานต่อสภาพแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมขององค์การเป็นหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวิธีที่องค์การนำมาใช้ในการทำงาน เพื่อปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงไป ขณะเดียวกันนั้นแบบของพฤติกรรมที่เป็นอยู่ก็อาจจะมียุทธวิธีพลเหนือสภาพแวดล้อมได้ จะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ที่มีระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมนั้นมีอิทธิพลระหว่างกันเสมอ

ณรงค์ เสียงประชา (2538) กล่าวถึง ในเรื่องพฤติกรรมว่าเกิดจากความต้องการของมนุษย์ อาจจะเกิดจากแรงกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมรอบตัวจะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม

Arnold & Feldman (1986 อ้างถึงใน ยุภาพร, 2550: 76) ได้ทำการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลไม่สามารถยับยั้งหรือปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียดนั้น ก็อาจถ่ายทอดและแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและยังบั่นทอนอารมณ์และจิตใจ ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงานได้

Steers (1977 อ้างถึงใน นฤมล อาษาไกรสร, 2545: 10) ให้ความเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญ ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญๆ ของบุคคลที่ทำงานในองค์การนั้นๆ ด้วย

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญญตา รักษาเจริญ (2545) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ โดยใช้ตัวแปรองค์ประกอบบรรยากาศองค์การทั้ง 8 ด้านคือ ด้านโครงสร้างองค์การ, ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ, ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน, ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ, ด้านความขัดแย้ง, ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง, ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม และด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ ได้แก่ พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และสายงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การต่างกัน ซึ่งโดยเฉลี่ยเพศหญิงมีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงกว่าเพศชาย ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว และผู้ที่อยู่ในสายงานบริหารบุคคลและเทคโนโลยีมีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงกว่าสายงานอื่น ๆ และสายงานพัฒนาและบริหารสินทรัพย์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่ำกว่าสายงานอื่น ๆ อีกทั้งยังพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดีต่อกลุ่มอยู่ในระดับที่สูงมาก

ปิยะดา ศรีประทุม (2548) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ จำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานผลิตสื่อโทรทัศน์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน ส่วนบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือเพียงด้านเดียว

นฤมล อาษาไกรสร (2545) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพในงานบริการของเจ้าหน้าที่รับฝาก-ถอนเงินหน้าเคาน์เตอร์ กรณีศึกษา : ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ โดยศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพในงานบริการของเจ้าหน้าที่และศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ศุภายุ ธีระวนิชตระกูล (2549) ได้ทำการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จาก

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 438 คน พบว่า บรรยายาสององค์การเป็นตัวแปรส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีบรรยายาสององค์การเป็นไปในเชิงบวก การรับรู้เหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานและพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ในที่สุด โดยบรรยายาสององค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ บรรยายาสององค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การช่วยสร้างความพึงพอใจในงานและยกระดับผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ภัทรนถน พันธ์สุธิดา (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุงาน และสายงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

พรตบุตรี จุฑะกนก (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยายาสององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7, เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยายาสององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 และเพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การและการรับรู้บรรยายาสององค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 อยู่ในระดับสูง, ด้านการรับรู้บรรยายาสององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 มีการรับรู้บรรยายาสององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกวิเคราะห์ตามองค์ประกอบจะพบว่า ข้าราชการมีการรับรู้บรรยายาสององค์การในด้านโครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การสนับสนุน และความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง, ด้านพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 มีพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อจำแนกวิเคราะห์ตามองค์ประกอบจะ
พบว่า ข้าราชการมีพฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความ
ร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่
ในระดับปานกลาง

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนขนาดใหญ่แห่ง
หนึ่ง โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขององค์กรธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่งจำนวน
392 คน โดยในครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะ
งาน และกลุ่มงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรการให้ความร่วมมือในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงาน
น้อยกว่า 2 ปีอาจยังขาดประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ จึงไม่กล้าเสนอความ
คิดเห็น และผู้บังคับบัญชาไม่กล้ามอบหมายงานที่สำคัญ จึงทำให้ถูกประเมินว่าพนักงานที่มีอายุงาน
น้อยกว่า 2 ปี มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลางพนักงานมีพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรทุกรูปแบบอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงานและ
กลุ่มงานนั้นมีความแตกต่างกันไม่มากนัก และยังพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
และผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน

อาภาพร ทศนแสงสุริย์ (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ
องค์กรในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใน
วิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ
เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรเชิงบวกของพนักงานในวิสาหกิจขนาดย่อมประเภท
อุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร, เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในวิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก ในจังหวัด
กรุงเทพมหานคร, เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานใน
วิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร, เพื่อ
ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในวิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรม
การผลิตถุงพลาสติก ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรจากการรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กรใน

วิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.621, การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.434, ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.292 และการรับรู้บรรยากาศในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

ณิชากรีย์ ภู่อสร (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบรรยากาศของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยในการวิจัยนั้นได้มีการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 มิติ ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน, ความอบอุ่นและการสนับสนุน, การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา, การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ, ความยืดหยุ่น, การรับรู้ในผลงาน, การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย, ความเป็นอิสระ, ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรางวัลตอบแทน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นโครงสร้างการทำงาน และเห็นด้วยน้อยที่สุดคือด้านความยืดหยุ่น ซึ่งบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ชนันท์ จันทรินทร์ (2550) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและต่ำ และเพื่อเปรียบเทียบอำนาจพยากรณ์ของบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและต่ำ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและต่ำ มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจะมีการรับรู้บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ด้านบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 9.4 แต่ไม่มีอำนาจพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ด้านบรรยากาศองค์การมีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 10.8 และมีอำนาจพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 13.6

ประจักษ์ จงอัญญกุล (2546) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมลูกฟูกแห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศอยู่ในระดับพอใช้ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุที่ต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน การรับรู้ด้านบรรยากาศความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยรวมที่ดีที่สุดคือการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าวนี้มีการนำทฤษฎีของ Kelly (1980) ในเรื่ององค์ประกอบองค์การมาเป็นตัวชี้วัด ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิดดังจะกล่าวในลำดับต่อไป

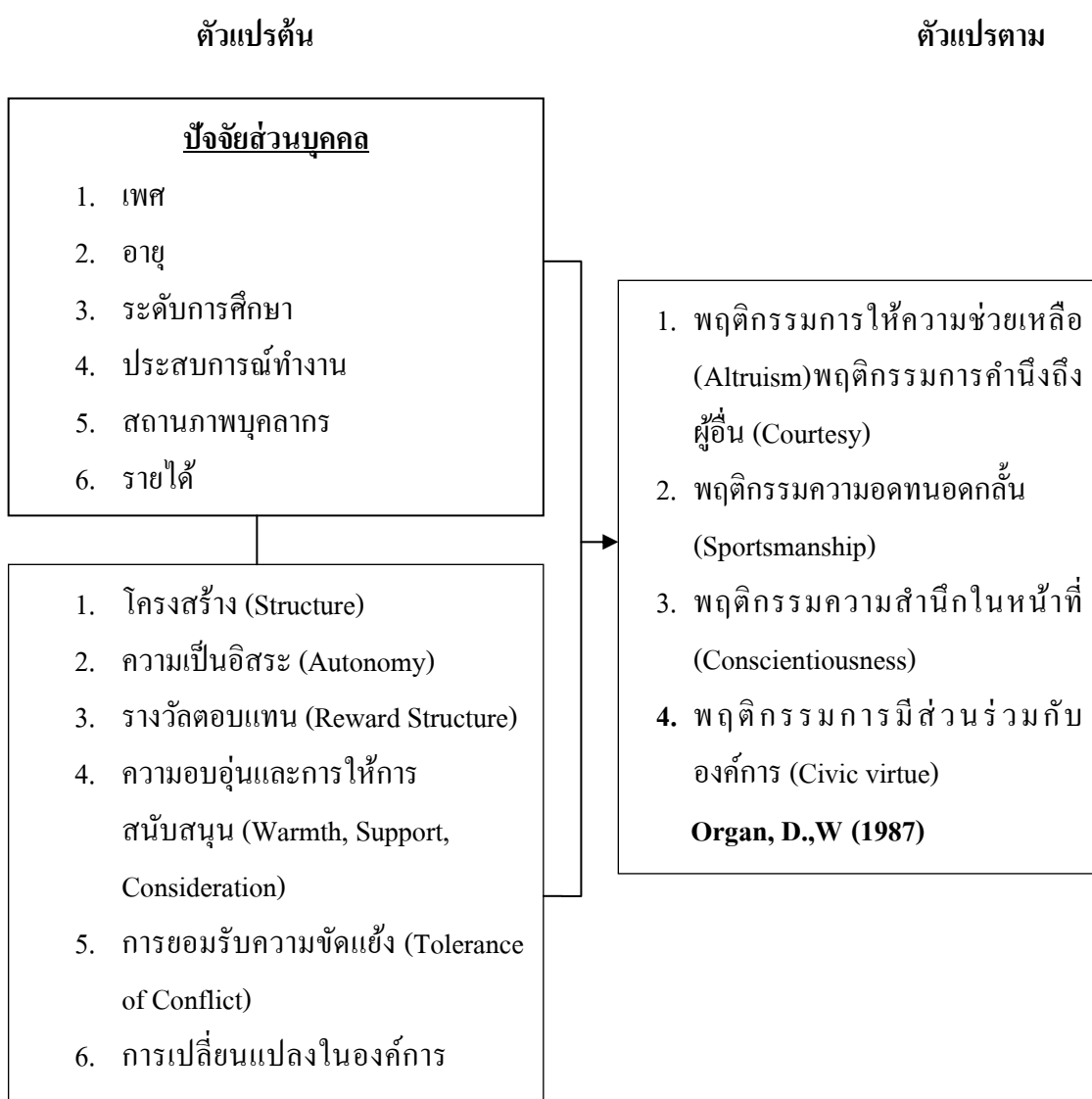
การสร้างกรอบแนวความคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาแนวคิดเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีหลักการดังนี้

ทฤษฎีหลักการที่ 1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 2 ตัวแปรซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การ โดยใน **ปัจจัยส่วนบุคคล** นั้นตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้คือ ปัจจัยด้านเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน, สถานภาพบุคลากร และรายได้ ส่วน**ปัจจัยในด้านบรรยากาศองค์การ** แนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยเลือกใช้นำมาเป็นตัวชี้วัดคือแนวคิดทฤษฎีของ Kelly (1980) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การดังนี้ โครงสร้างองค์การ, ความเป็นอิสระ, รางวัลตอบแทน, ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน, การยอมรับความ

ขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงองค์กร มาใช้เป็นตัวแปรอิสระโดยศึกษาว่าบรรยากาศองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นเป็นอย่างไร และบรรยากาศองค์การในแต่ละด้านนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างไร

ทฤษฎีหลักการที่ 2 ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของOrgan (1987) มาใช้เป็นตัวแปรตาม ซึ่งประกอบไปด้วยพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ, พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น, พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น, พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ



2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลมีประวัติความเป็นมาตั้งแต่การเป็นโรงเรียนแพทย์ ณ โรงศิริราชพยาบาล ชื่อว่า “โรงเรียนแพทยากร” ซึ่งแต่งตั้งในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว หลังจากนั้นในวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2486 จึงได้รับการสถาปนาขึ้นเป็น มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานนาม “มหิดล” อันเป็นพระนามของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ให้เป็นชื่อมหาวิทยาลัยแทนชื่อวิทยาลัยแพทยศาสตร์เดิม

เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ.2550 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผลทำให้มหาวิทยาลัยมหิดลได้มีการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งในปัจจุบันนั้นมหาวิทยาลัยมหิดลได้มีการจัดการเรียนการสอนภายในคณะ สถาบัน วิทยาลัยต่างๆ ครอบคลุมทั้งในสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

ตรามหาวิทยาลัย

เมื่อมีการสถาปนามหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ขึ้นเมื่อ พ.ศ.2486 ทางมหาวิทยาลัยได้มีการใช้ตราวงกลม 2 ชั้นภายในเป็นรูปงูพันคบเพลิง วงด้านนอกเขียนว่า “อดุลาน์ อุปมํ กร” ด้านล่างเขียนว่า “มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์” เป็นตราประจำมหาวิทยาลัยเรื่อยมา จนกระทั่งในปี พ.ศ.2512 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานชื่อ “มหาวิทยาลัยมหิดล” เป็นชื่อมหาวิทยาลัยแทนชื่อเดิม ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้เปลี่ยนตราสัญลักษณ์ใหม่ โดยให้นายแพทย์นันทวัน พรหมผลิน เป็นผู้ออกแบบและอาจารย์กอง สมิงชัย เป็นผู้ช่วยร่างแบบ เมื่อออกแบบเสร็จแล้วจึงนำเสนอทูลเกล้าฯ เพื่อขอพระบรมราชวินิจฉัย ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ม่อมราชวงศ์มิตรารุณ เกษมศรี สถาปนิกพิเศษประจำสำนักพระราชวัง ในการปรับแก้ไขตราและพระมหามงกุฎของตราให้เป็นแบบไทยและพระราชทานตราให้แก่มหาวิทยาลัยมหิดลเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ.2512 ซึ่งเป็นวงกลม 2 ชั้น โดยวงกลมชั้นในมีพื้นหลังเป็นสีน้ำเงิน ตรงกลางเป็นตราประจำราชสกุลมหิดลสีเหลืองทอง ส่วนวงกลมชั้นนอกนั้นมีพื้นหลังสีขาวตัวอักษรสีเหลืองทอง ด้านบนเขียนว่า “อดุลาน์ อุปมํ กร” ด้านล่างเขียนว่า “มหาวิทยาลัยมหิดล” คันด้วยดอกประจักษ์ยามสีเหลืองทอง

สี่ประจํามหาวิทยาลัย

ได้แก่ สีนํ้าเงินแก่ เป็นสีแห่งความเป็นราชัตินุกุลแห่งบรมราชวงศ์ ซึ่งสมเด็จพระศรีนครินทราบบรมราชชนนี พระราชทานเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2512

ต้นไม้ประจํามหาวิทยาลัย

ได้แก่ ต้นก้นกวมหิดล ซึ่ง สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ประทานพระราชวินิจฉัยชี้ขาดให้ "ต้นก้นกวมหิดล" เป็นต้นไม้สัญลักษณ์ประจํามหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542

คำขวัญ

“อดทน อดปม อดเกร” พึงปฏิบัติต่อผู้อื่น เหมือนดังปฏิบัติต่อตนเอง

ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

ปณิธาน

ปัญญาของแผ่นดิน

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งมั่นที่จะเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก

พันธกิจ

สร้างความเป็นเลิศทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมเพื่อสังคมไทย และประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

วัฒนธรรมองค์การ

M - Mastery	เป็นนายแห่งตน
A - Altruism	มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
H - Harmony	กลมกลืนกับสรรพสิ่ง
I - Integrity	มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
D - Determination	แน่วแน่ทำ กล้าตัดสินใจ
O - Originality	สร้างสรรค์สิ่งใหม่
L - Leadership	ไฟใจเป็นผู้นำ

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2556-2559

1. Research Excellence	สร้างความเป็นเลิศในการวิจัย
2. Transformative Education	สร้างการศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลง
3. Healthcare and Services Excellence	สร้างความเป็นเลิศในการบริการ สุขภาพและบริการทางวิชาการ
4. Internationalization	สร้างความเป็นสากล
5. Social Responsibility	ความรับผิดชอบต่อสังคม
6. ICT-based University	สร้างมหาวิทยาลัยที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเป็นพื้นฐาน
7. Harmony in Diversity	ความกลมกลืนในความหลากหลาย
8. Management for Sustainability	การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน
9. Human Resource Excellence	สร้างความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยมหิดลในปัจจุบัน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหิดลมีส่วนงาน หน่วยงาน และกลุ่มภารกิจในสังกัด ซึ่งประกอบไปด้วย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย, สำนักงานอธิการบดี, วิทยาเขตกาญจนบุรี, บัณฑิตวิทยาลัย, หอสมุดและคลังความรู้, 16 คณะ, 7 สถาบัน, 6 วิทยาลัย, 10 ศูนย์, กองงานในสำนักงานอธิการบดี 12 กองงาน และโครงการจัดตั้ง 2 วิทยาเขต นอกจากนั้นยังมีสถาบันสมทบอีก 20 แห่ง

ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยมหิดล

ในส่วนงานต่างๆของทางมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีการกำหนดชื่อของที่ตั้งมหาวิทยาลัยในพื้นที่ต่างๆ ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา มีที่ตั้งศูนย์กลางอยู่ ณ ที่ดินพระราชทาน ตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม มีเนื้อที่ประมาณ 1,240 ไร่ เป็นที่ตั้งของ

1. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
2. สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา ซึ่งเป็นที่ตั้งของหน่วยงานดังนี้
(ข้อมูลวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ.2555)

กองกฎหมาย	กองวิเทศสัมพันธ์
กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	กองกิจการนักศึกษา
กองคลัง	ศูนย์บริหารทรัพย์สินทางปัญญา
กองทรัพยากรบุคคล	ศูนย์บริหารสินทรัพย์
กองเทคโนโลยีสารสนเทศ	ศูนย์พัฒนาปัญญาคม
กองบริหารการศึกษา	ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี
กองบริหารงานทั่วไป	ศูนย์สิทธิมนุษยชนศึกษาและการพัฒนาสังคม
กองบริหารงานวิจัย	โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ
กองแผนงาน	โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์
กองพัฒนาคุณภาพ	ศูนย์จัดตปัญหาศึกษา
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน	ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง
โครงการฯ ศูนย์ข้อมูลเพื่อการจัดการฯ	สำนักงานอธิการบดี

3. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
4. คณะวิทยาศาสตร์ ศาลายา
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์
6. คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์
7. คณะเทคนิคการแพทย์
8. คณะสัตวแพทยศาสตร์
9. คณะศิลปศาสตร์
10. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
11. คณะกายภาพบำบัด
12. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
13. สถาบันโภชนาการ
14. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว
15. สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมแห่งเอเชีย
16. สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน
17. สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล
18. สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
19. วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา

20. วิทยาลัยนานาชาติ
21. วิทยาลัยดุริยางค์
22. วิทยาลัยราชสุดา
23. วิทยาลัยศาสนศึกษา
24. บัณฑิตวิทยาลัย
25. หอสมุดและคลังความรู้
26. ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ

มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร มีที่ตั้งบริเวณต่างๆดังนี้

1. มหาวิทยาลัยมหิดล บางกอกน้อย ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 2 ถนนพราณนก แขวงศิริราช เขต
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ประมาณ 123 ไร่ เป็นที่ตั้งของ

- 1.1 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
- 1.2 คณะพยาบาลศาสตร์
- 1.3 คณะเทคนิคการแพทย์

2. มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่โดยรวม 3 บริเวณ ประมาณ
198 ไร่ เป็นที่ตั้งของ

- 2.1 สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร
- 2.2 คณะวิทยาศาสตร์
- 2.3 คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
- 2.4 สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
- 2.5 ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา
- 2.6 คณะสาธารณสุขศาสตร์
- 2.7 คณะเวชศาสตร์เขตร้อน
- 2.8 คณะทันตแพทยศาสตร์
- 2.9 คณะเภสัชศาสตร์

3. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีพื้นที่ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 69 ถนนวิภาวดีรังสิต
เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี เป็นที่ตั้งของวิทยาเขตกาญจนบุรี โดยมีพื้นที่โดยรวมประมาณ 4,000 ไร่ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 199 หมู่ 9 หมู่บ้านไทรรัตน์ ตำบลลุ่มสุม อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ เป็นที่ตั้งของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 1,009 ไร่ ตั้งอยู่ ณ ตำบลเขาทอง อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการดำเนินการก่อสร้างจึงมีสำนักงานชั่วคราวอยู่ ณ ที่ตั้งเดิมตำบลบึงเสนาท อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตอำนาจเจริญ เป็นที่ตั้งของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 50 ไร่ ตั้งอยู่ ณ ตำบลบึง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการดำเนินการก่อสร้างโครงการดังกล่าว

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 วิธีการศึกษาวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ที่สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กร, ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งหมด 814 คน ซึ่งประกอบไปด้วยหน่วยงานทั้งหมด 22 หน่วยงาน ซึ่งได้แก่ กองกฎหมาย, กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม, กองกิจการนักศึกษา, กองคลัง, กองทรัพยากรบุคคล, กองเทคโนโลยีสารสนเทศ, กองบริหารการศึกษา, กองบริหารงานทั่วไป, กองบริหารงานวิจัย, กองแผนงาน, กองพัฒนาคุณภาพ, กองวิเทศสัมพันธ์, โครงการฯ ศูนย์ข้อมูลเพื่อการจัดการฯ, โครงการฯ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา, ศูนย์ตรวจสอบภายใน, ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง, ศูนย์บริหารทรัพย์สินทางปัญญา, ศูนย์บริหารสินทรัพย์, ศูนย์พัฒนาปัญญาคม, ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน และสำนักงานอธิการบดี

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ซึ่งมีวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 ; อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2546, หน้า 99) เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรดังนี้

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

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือขนาดประชากร

e คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดได้

โดยผู้วิจัยจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5%

จากขนาดประชากรมีทั้งหมด 814 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ

$$n = \frac{814}{1 + 814(0.05)^2}$$

= 268.20 คน หรือมีค่าเท่ากับ 270 คน

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ซึ่งเป็นประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้เท่ากับ 270 คน ในการเก็บข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายจึงจะทำการเก็บข้อมูลจริงคิดเป็น 297 คน

3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างจาก 22 หน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย กองกฎหมาย, กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม, กองกิจการนักศึกษา, กองคลัง, กองทรัพยากรบุคคล, กองเทคโนโลยีสารสนเทศ, กองบริหารการศึกษา, กองบริหารงานทั่วไป, กองบริหารงานวิจัย, กองแผนงาน, กองพัฒนาคุณภาพ, กองวิเทศสัมพันธ์, โครงการฯ ศูนย์ข้อมูลเพื่อการจัดการฯ, โครงการฯ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา, ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา, ศูนย์ตรวจสอบภายใน, ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง, ศูนย์บริหารทรัพยากรสินทางปัญญา, ศูนย์บริหารสินทรัพย์, ศูนย์พัฒนาปัญญาฯ, ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน และสำนักงานอธิการบดี

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละสาขางาน}}{\text{ขนาดประชากรของกลุ่มตัวอย่าง}}$$

$$\text{เช่น ตัวอย่างขนาดกลุ่มตัวอย่างภายในกองบริหารงานทั่วไป} = \frac{297 \times 97}{814} = 35 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรทั้ง 22 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1	กองกฎหมาย	15	5
2	กองกายภาพและสิ่งแวดล้อม	137	50
3	กองกิจการนักศึกษา	93	34
4	กองคลัง	102	37
5	กองทรัพยากรบุคคล	52	19
6	กองเทคโนโลยีสารสนเทศ	85	31
7	กองบริหารการศึกษา	40	15
8	กองบริหารงานทั่วไป	97	35
9	กองบริหารงานวิจัย	25	9
10	กองแผนงาน	21	8
11	กองพัฒนาคุณภาพ	14	5
12	กองวิเทศสัมพันธ์	13	5
13	โครงการฯ ศูนย์ข้อมูลเพื่อการจัดการฯ	1	1
14	โครงการฯ สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา	29	11
15	ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	16	6
16	ศูนย์ตรวจสอบภายใน	5	2
17	ศูนย์บริหารจัดการความเสี่ยง	10	4
18	ศูนย์บริหารทรัพย์สินทางปัญญา	14	5
19	ศูนย์บริหารสินทรัพย์	28	10
20	ศูนย์พัฒนาปัญญาคม	9	3
21	ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยในคน	4	1
22	สำนักงานอธิการบดี	4	1
	รวม	814	297

หมายเหตุ: ข้อมูลจากกองทรัพยากรบุคคล เป็นข้อมูลของวันที่ 20 กรกฎาคม 2555

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ซึ่งจำแนกตามหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยในแต่ละหน่วยงานผู้วิจัยทำการสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายจึงจะทำการเก็บข้อมูลจริงคิดเป็น 297 คน

3.2.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการทำงาน, สถานภาพบุคลากร และรายได้

2. องค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Kelly (1980) ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure)
2. ความเป็นอิสระ (Autonomy)
3. รางวัลตอบแทน (Reward Structure)
4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth, Support, Consideration)
5. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict)
6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Need for Innovation)

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดของ Organ (1987) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism)
2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy)
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship)
4. พฤติกรรมมีส่วนร่วมกับองค์การ (civic virtue)
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลนั้นเป็นแบบสอบถามปลายปิด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี งานวิจัย ตำรา และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยในส่วนของโครงสร้างของแบบสอบถามนั้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตสาขลา ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน, หน่วยงาน และประสบการณ์การทำงาน ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ☒ ในช่องว่างหน้าข้อความตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้านคือ โครงสร้าง (Structure), ความเป็นอิสระ (Autonomy), รางวัลตอบแทน (Reward Structure), ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth, Support, Consideration), การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Need for Innovation) โดยผู้วิจัยทำการปรับปรุงและพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีของ Kelly (1980) และแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ ประจักษ์ จงอัสญากุล (2546) ใช้ลักษณะของแบบสอบถามวัดความคิดเห็นตามแบบของลิเกทสเกล (Likert Scale) (อ้างในศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2546 : 115) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับความคิดเห็นมาก ระดับความคิดเห็นปานกลาง ระดับความคิดเห็นน้อย และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยเกณฑ์ในการให้คะแนนนั้นจะให้เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านมีระดับความคิดเห็นกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านมีระดับความคิดเห็นกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง ท่านมีระดับความคิดเห็นกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านมีระดับความคิดเห็นกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง ท่านมีระดับความคิดเห็นกับข้อความนั้นมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งประกอบไปด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism), พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy), พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship), พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness), พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Civic virtue) โดยผู้วิจัยทำการปรับปรุงและพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีของ Organ (1987) และแบบสอบถามของนิซารีย์ ภู่อสร (2547), พรต บุตรี จุฑะกนก (2552) และ อาภาพร ทศนแสงสุริย์ (2552) ใช้ลักษณะของแบบสอบถามวัดความ

คิดเห็นตามแบบของลิเคิรต์สเกล (Likert Scale) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ สม่าเสมอ บ่อยครั้ง บางครั้ง น้อยครั้ง และนานาครั้ง โดยเกณฑ์ในการให้คะแนนนั้นจะให้เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อความนั้นนานาครั้ง
- 2 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อความนั้นบ่อยครั้ง
- 3 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อความนั้นบางครั้ง
- 4 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อความนั้นน้อยครั้ง
- 5 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อความนั้นสม่าเสมอ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้ดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเนื้อหา ดังนี้

1. ในการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น ในส่วนของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเรียบเรียงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ และนำมาทำการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้แบบสอบถามนั้นมีความสมบูรณ์ถูกต้องและตรงตามเนื้อหาที่กำหนด

2. เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลสำเร็จรูปหาค่าทางสถิติโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามในครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.896 (Cronbach, วุฒิชัย อารักษ์โกชนงค์, 2554) ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถืออยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลคะแนนเฉลี่ยของบรรยาการสององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการแปลความข้อมูลออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเปรียบเทียบเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

$$\text{คะแนนพิสัย} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงระดับคะแนน}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นบรรยาการสององค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปฏิบัตินานๆ ครั้ง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นบรรยาการสององค์การอยู่ในระดับน้อย หรือมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง

ระดับค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นบรรยาการสององค์การอยู่ในระดับปานกลาง หรือมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง

ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นบรรยาการสององค์การอยู่ในระดับมาก หรือมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง

ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นบรรยาการสององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด หรือมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปฏิบัติสม่ำเสมอ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ตามประเภทของการวัดตัวแปรและดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล และนำค่าทางสถิติมาวิเคราะห์หาอิทธิพลและความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล, บรรยาการสององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน, สถานภาพบุคลากร และรายได้

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สถิติ T-test และ one – way ANOVA

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

6. การวิเคราะห์เพื่อหาสมการทำนาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และหาสมการทำนายที่ดีที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล” ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวน 297 คน เพื่อศึกษาระดับบรรยากาสองค์การกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และศึกษามรรยาการองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีรายละเอียดผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาสองค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาสองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานบรรยากาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 6 การสร้างสมการทำนายบรรยากาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 297)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	104	35.0
หญิง	193	65.0
รวม	297	100.0
2. อายุ		
20 – 30 ปี	107	36.0
31 – 40 ปี	109	36.7
41 – 50 ปี	54	18.2
51 – 60 ปี	27	9.1
รวม	297	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	14.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	177	59.6
ปริญญาโท	78	26.3
ปริญญาเอก	0	0
รวม	297	100.0

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 297)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	103	34.7
6 – 10 ปี	74	24.9
11 – 15 ปี	47	15.8
16 – 20 ปี	30	10.1
มากกว่า 20 ปี	43	14.5
รวม	297	100.0
5. สถานภาพบุคลากร		
ข้าราชการ	17	5.7
พนักงานมหาวิทยาลัย	244	82.2
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	36	12.1
รวม	297	100.0
6. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	3.0
10,000 – 15,000 บาท	96	32.3
15,001 – 20,000 บาท	80	26.9
20,001 – 25,000 บาท	47	15.8
25,001 – 30,000 บาท	18	6.1
30,001 – 35,000 บาท	19	6.4
35,001 – 40,000 บาท	5	1.7
40,001 – 45,000 บาท	9	3.0
45,001 ขึ้นไป	14	4.7
รวม	297	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 297 คน มีผลการวิจัยดังนี้

เพศ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 และเพศชายจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65

อายุ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา คือ อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ถัดมา คือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และสุดท้าย คือ อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ถัดมา คือ สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และสุดท้ายในระดับปริญญาเอกไม่มีผู้สำเร็จการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0

ประสบการณ์ทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ถัดมา คือ มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และสุดท้ายมีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

สถานภาพบุคลากร ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 รองลงมา คือ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และสุดท้าย คือ ข้าราชการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

รายได้ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ 10,000 – 15,000 บาท มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมา คือ 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 รายได้ 30,001 – 35,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 รายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 รายได้มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และรายได้ 40,001 – 45,000 บาท มีจำนวน 9 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และลำดับสุดท้าย คือ รายได้ 35,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้าง	3.60	0.53	มาก
ด้านความเป็นอิสระ	3.45	0.71	มาก
ด้านรางวัลตอบแทน	3.26	0.64	ปานกลาง
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	3.74	0.56	มาก
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.38	0.53	ปานกลาง
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ	3.62	0.46	มาก
บรรยากาศองค์การในภาพรวม	3.51	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า การบรรยากาศองค์การทุกด้านในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.51 และค่า S.D. เท่ากับ 0.43 โดยปัจจัยด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.74 และค่า S.D. เท่ากับ 0.56 รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การอยู่ในลำดับที่สอง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.62 ด้านโครงสร้างอยู่ในลำดับที่สาม โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.60 ด้านความเป็นอิสระอยู่ในลำดับที่สี่ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.45 ด้านการยอมรับความขัดแย้งอยู่ในลำดับที่ห้า โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.38 และด้านรางวัลตอบแทนอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.26 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจน	3.68	0.63	มาก
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้อย่างเคร่งครัด	3.60	0.65	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.45	0.76	มาก
4. หน่วยงานของท่านได้มอบหมายภารกิจความรับผิดชอบได้ตรงตามตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.62	0.78	มาก
5. บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน	3.65	0.67	มาก
รวมด้านโครงสร้าง	3.60	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.68 รองลงมา คือ บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.65 หน่วยงานมีการมอบหมายภารกิจความรับผิดชอบได้ตรงตามตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่และ บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้อย่างเคร่งครัด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.62 และ 3.60 ตามลำดับ และในลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.45

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นอิสระ

ด้านความเป็นอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. ในการเข้าประชุมท่านสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่โดยที่ไม่มีผลกระทบต่องาน	3.56	0.86	มาก
7. ท่านมีความอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.62	0.78	มาก
8. ส่วนใหญ่การเข้าอบรมในเรื่องใดๆ ท่านสามารถเลือกหัวข้อการอบรมเพื่อให้ตรงกับภาระหน้าที่ของท่าน	3.37	0.98	ปานกลาง
9. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานถึงแม้ว่าจะขัดแย้งกับคนอื่นในหน่วยงาน	3.28	0.94	ปานกลาง
รวมด้านความเป็นอิสระ	3.45	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นอิสระ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ เท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.62 รองลงมา คือ บุคลากรสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่โดยที่ไม่มีผลกระทบต่องาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.56 และในการเข้าอบรมบุคลากรสามารถเลือกการเข้าอบรมเพื่อให้ตรงตามภาระหน้าที่ $\bar{X}$ เท่ากับ 3.37 และลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นถึงแม้ว่าจะขัดแย้งกับคนอื่นในหน่วยงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.28

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านรางวัลตอบแทน

ด้านรางวัลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10. หัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	0.87	มาก
11. หากท่านปฏิบัติงานได้ดี หัวหน้างานจะให้คำชมหรือแสดงความชื่นชมต่อการทำงานของท่าน	3.35	0.83	ปานกลาง
12. หน่วยงานของท่านมีการให้สวัสดิการอย่างเหมาะสม	3.27	0.76	ปานกลาง
13. หน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมยกย่องแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ	2.99	0.90	ปานกลาง
14. หน่วยงานของท่านมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.11	0.86	ปานกลาง
รวมด้านรางวัลตอบแทน	3.26	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านรางวัลตอบแทนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า หัวหน้างานให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.59 และรองลงมา คือ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมหรือแสดงความชื่นชมต่อการทำงานจากหัวหน้า โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.35 หน่วยงานมีการให้สวัสดิการอย่างเหมาะสม และมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.27 และ 3.11 ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมยกย่องแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 2.99

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
15. หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	3.71	0.77	มาก
16. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.72	0.80	มาก
17. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการ	3.77	0.73	มาก
18. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกันทั้งในและนอกเวลาทำงาน	3.78	0.69	มาก
19. ท่านไม่รู้สึกว่าตนเองทำงานในหน่วยงานนี้อย่างโดดเดี่ยว	3.72	0.99	มาก
รวมด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	3.74	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกันทั้งในและนอกเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ บุคลากรได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.77 หัวหน้าเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และบุคลากรไม่รู้สึกว่าตนเองทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้อย่างโดดเดี่ยว โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากัน คือ 3.72 และลำดับสุดท้าย คือ หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.71

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
20. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานมักจะเข้าไปร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยเสมอ	3.34	0.82	ปานกลาง
21. หัวหน้างานของท่านสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคลากรในหน่วยงานได้โดยปราศจากอคติ	3.44	0.80	มาก
22. ท่านจะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน	3.37	0.74	ปานกลาง
23. ท่านจะให้ความสนใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากท่าน	3.46	0.97	มาก
24. เมื่อมีความขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานคนส่วนใหญ่จะไม่ปล่อยปละละเลยที่จะแก้ไขปัญหา	3.32	0.98	ปานกลาง
รวมด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.38	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรจะให้ความสนใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.46 รองลงมา คือ หัวหน้างานสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยปราศจากอคติ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.44 บุคลากรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.37 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานจะเข้าไปร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยเสมอ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.34 และลำดับสุดท้าย คือ เมื่อมีความขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานคนในหน่วยงานจะไม่ปล่อยปละละเลยที่จะแก้ไขปัญหา โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.32

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
25. หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวตามยุทธศาสตร์และนโยบายของทางมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี	3.64	0.62	มาก
26. ท่านจะให้ความสนใจต่อนโยบายของทางมหาวิทยาลัยและให้การปฏิบัติเป็นอย่างดี	3.71	0.61	มาก
27. ท่านมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาปรับใช้ในหน่วยงาน	3.89	0.59	มาก
28. ท่านไม่รู้สึกอึดอัดเมื่อหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาปรับใช้ในหน่วยงาน	3.28	0.91	ปานกลาง
รวมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ	3.62	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาปรับใช้ในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.89 รองลงมา คือ บุคลากรให้ความสนใจต่อนโยบายของทางมหาวิทยาลัยและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.71 หน่วยงานสามารถปรับตัวตามยุทธศาสตร์และนโยบายของทางมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.64 และลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรไม่รู้สึกอึดอัดเมื่อมีการนำเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาปรับใช้ในหน่วยงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.28

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ	3.95	0.53	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น	3.86	0.46	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.65	0.49	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.98	0.51	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมมีส่วนร่วมกับองค์การ	4.06	0.47	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม	3.90	0.35	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.90 ด้านที่บุคลากรมีคะแนนการแสดงพฤติกรรมมากที่สุด คือ พฤติกรรมมีส่วนร่วมกับองค์การ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.06 รองลงมา คือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.98 พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.95 พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.86 และลำดับสุดท้ายพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ท่านให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานด้วยความเต็มใจ	4.08	0.73	บ่อยครั้ง
2. ท่านยินดีปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นจะต้องลาออก	4.05	0.73	บ่อยครั้ง
3. ท่านอาสาช่วยเพื่อนร่วมงานโดยที่ไม่ได้ร้องขอด้วยความเต็มใจ	3.97	0.65	บ่อยครั้ง
4. ท่านมักจะให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันตามกำหนด	3.77	0.77	บ่อยครั้ง
5. ท่านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของใช้ต่างๆในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.22	0.68	สม่ำเสมอ
6. เมื่อหน่วยงานของท่านประสบกับปัญหาท่านมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสมอ	3.64	0.84	บ่อยครั้ง
รวมพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	3.95	0.53	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง $\bar{X}$ เท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของใช้ต่างๆในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.22 รองลงมา คือ บุคลากรให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.08 บุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่จำเป็นจะต้องลาออก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.05 บุคลากรอาสาช่วยเพื่อนร่วมงานโดยที่ไม่ได้ร้องขอด้วยความเต็มใจ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.97 บุคลากรมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันตามกำหนด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.77 และลำดับสุดท้าย คือ เมื่อหน่วยงานประสบปัญหาบุคลากรจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสมอ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.64

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ท่านไม่พูดคุยเสียงดังจนทำให้รบกวนเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.95	บ่อยครั้ง
8. ในการทำงานที่อาจจะมีผลกระทบกับเพื่อนร่วมงาน ท่านจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานก่อน	3.86	0.77	บ่อยครั้ง
9. ท่านจะวางแผนการทำงานของตนอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น	4.01	0.72	บ่อยครั้ง
10. เมื่อท่านหยิบของส่วนรวมไปใช้ท่านจะเอามาคืนที่เดิมเพื่อให้คนอื่นได้ใช้งาน	4.37	0.74	สม่ำเสมอ
11. เมื่อพบว่างานในส่วนของผู้ร่วมงานเกิดข้อผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน ท่านจะรีบแจ้งให้ผู้รับผิดชอบส่วนนั้นแก้ไขทันที	3.47	0.85	บ่อยครั้ง
รวมพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.86	0.46	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง $\bar{X}$ เท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเมื่อบุคลากรหยิบของส่วนรวมไปใช้จะเอามาคืนที่เดิมเพื่อให้คนอื่นได้ใช้งานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.37 รองลงมา คือ บุคลากรจะวางแผนการทำงานของตนเองอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.01 บุคลากรจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานที่อาจจะมีผลกระทบกับต่อเพื่อนร่วมงานก่อน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.86 บุคลากรไม่พูดคุยเสียงดังทำให้รบกวนเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.60 ลำดับสุดท้าย คือ เมื่อบุคลากรพบว่างานในส่วนของผู้ร่วมงานเกิดข้อผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน ท่านจะรีบแจ้งให้ผู้รับผิดชอบส่วนนั้นแก้ไขทันที โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.47

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
12. เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานท่านจะไม่ได้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.96	บ่อยครั้ง
13. ท่านสามารถร่วมงานกับคนที่ท่านไม่ชอบด้วยความเต็มใจ	3.60	0.92	บ่อยครั้ง
14. เมื่อท่านได้รับการดำหนิเกี่ยวกับผลการทํางาน ท่านจะรับนํามาปรับปรุงแก้ไขโดยไม่แสดงอาการไม่พอใจหรือผิดหวัง	3.70	0.88	บ่อยครั้ง
15. ท่านจะไม่แสดงความไม่พอใจหากได้รับมอบหมายงานเพิ่ม	3.79	0.89	บ่อยครั้ง
16. ท่านสามารถยอมรับข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน	3.72	0.78	บ่อยครั้ง
รวมพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.65	0.49	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรจะไม่แสดงความไม่พอใจหากได้รับมอบหมายงานเพิ่มมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.79 รองลงมา คือ บุคลากรสามารถยอมรับข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.72 เมื่อบุคลากรได้รับการดำหนิเกี่ยวกับผลการทํางานจะรับนํามาปรับปรุงแก้ไขโดยไม่แสดงอาการไม่พอใจหรือผิดหวัง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.70 บุคลากรสามารถร่วมงานกับคนที่ไม่ชอบได้ด้วยด้วยความเต็มใจ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.60 และลำดับสุดท้าย คือ เมื่อบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานจะไม่ได้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.46

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
17. เมื่อท่านมีภารกิจส่วนตัวท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายมาให้เสร็จก่อนที่จะทำภารกิจอื่นๆ	3.99	0.77	บ่อยครั้ง
18. เมื่อถึงเวลานัดหมายในการเข้าประชุม ท่านจะมาตรงเวลาเสมอ	3.84	0.96	บ่อยครั้ง
19. ท่านทุ่มเทในการทำงานโดยการเข้าปฏิบัติงานก่อนเวลาและกลับบ้านช้าหลังเวลาเลิกงาน	3.81	0.91	บ่อยครั้ง
20. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรได้	4.01	0.66	บ่อยครั้ง
21. ท่านรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน เสมือนทรัพย์สินของตนเอง	4.28	0.61	สม่ำเสมอ
รวมพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.98	0.51	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง $\bar{X}$ เท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรรักษาทรัพย์สินของหน่วยงานเสมือนทรัพย์สินของตัวเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.28 รองลงมา คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.01 เมื่อบุคลากรมีภารกิจส่วนตัวบุคลากรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายมาให้เสร็จก่อนที่จะทำภารกิจอื่นๆ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.99 เมื่อถึงเวลานัดหมาย บุคลากรจะมาตรงเวลาเสมอ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.84 และลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรทุ่มเทในการทำงานโดยการเข้าปฏิบัติงานก่อนเวลาและกลับบ้านช้าหลังเวลาเลิกงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.81

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการจัดการมีส่วนร่วมกับองค์การ

พฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
22. ท่านให้ความร่วมมือโดยการปฏิบัติตามนโยบายของทางมหาวิทยาลัย	4.25	0.62	สม่ำเสมอ
23. ท่านมักจะติดตามข้อมูลข่าวสารของทางมหาวิทยาลัย	3.91	0.81	บ่อยครั้ง
24. ท่านเข้าร่วมประชุมหรือทำกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นทุกครั้ง	3.68	0.74	บ่อยครั้ง
25. ท่านสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	4.44	0.61	สม่ำเสมอ
26. เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านรีบเสนอปัญหาแก่หัวหน้าของท่านเพื่อหาแนวทางการแก้ไขทันที	4.03	0.84	บ่อยครั้ง
รวมพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับองค์การ	4.06	0.47	บ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีส่วนร่วมกับองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.44 รองลงมา คือ บุคลากรให้ความร่วมมือโดยการปฏิบัติตามนโยบายของทางมหาวิทยาลัย โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.25 เมื่อบุคลากรพบปัญหาในการทำงานท่านรีบเสนอปัญหาแก่หัวหน้าของท่านเพื่อหาแนวทางการแก้ไขทันที โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.03 บุคลากรจะติดตามข้อมูลข่าวสารของทางมหาวิทยาลัย โดยที่ค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.91 และลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรเข้าร่วมประชุมหรือทำกิจกรรมที่ทางสำนักงานอธิการบดีจัดขึ้นทุกครั้ง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.68

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างทางด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างกับ
บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยใช้การวิเคราะห์ค่า t (t-test)

	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	p-value
บรรยากาศองค์การ	ชาย	104	3.54	0.47	0.923	0.357
	หญิง	193	3.50	0.42		
	รวม	297	3.51	0.44		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ	ชาย	104	3.90	0.34	-0.298	0.766
	หญิง	193	3.91	0.37		
	รวม	297	3.90	0.36		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ด้านบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่างเพศชาย
และเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และพบว่าด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างทางด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างกับ
บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ one –
way ANOVA**

	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	p-value
บรรยากาศองค์การ	20 – 30 ปี	107	3.61	0.44	3.386	0.019*
	31 – 40 ปี	109	3.46	0.44		
	41 – 50 ปี	54	3.41	0.44		
	51 – 60 ปี	27	3.53	0.36		
	รวม	297	3.51	0.44		
พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ	20 – 30 ปี	107	3.85	0.34	2.028	0.110
	31 – 40 ปี	109	3.97	0.37		
	41 – 50 ปี	54	3.88	0.40		
	51 – 60 ปี	27	3.90	0.29		
	รวม	297	3.90	0.36		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างทางด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ด้านบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 – 30 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 – 30 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และพบว่าด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ one – way ANOVA

	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p-value
บรรยากาศองค์การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	3.50	0.35	1.266	0.283
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	177	3.49	0.44		
	ปริญญาโท	78	3.58	0.46		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
	รวม	297	3.51	0.44		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	3.92	0.40	0.141	0.869
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	177	3.89	0.35		
	ปริญญาโท	78	3.92	0.35		
	ปริญญาเอก	0	0	0		
	รวม	297	3.90	0.36		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ด้านบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และพบว่าด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับบรรยากาสองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ one – way ANOVA

	ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p-value
บรรยากาสองค์การ	ต่ำกว่า 5 ปี	103	3.60	0.45	1.982	0.097
	6 – 10 ปี	74	3.46	0.40		
	11 – 15 ปี	47	3.46	0.47		
	16 – 20 ปี	30	3.42	0.52		
	มากกว่า 20 ปี	43	3.51	0.30		
	รวม	297	3.51	0.44		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ต่ำกว่า 5 ปี	103	3.88	0.36	0.635	0.638
	6 – 10 ปี	74	3.90	0.37		
	11 – 15 ปี	47	3.95	0.33		
	16 – 20 ปี	30	3.86	0.47		
	มากกว่า 20 ปี	43	3.96	0.27		
	รวม	297	3.90	0.36		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับบรรยากาสองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ด้านบรรยากาสองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และพบว่าด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของสถานภาพบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ one – way ANOVA

	สถานภาพบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p-value
บรรยากาศองค์การ	ข้าราชการ	17	3.54	0.55	0.046	0.955
	พนักงานมหาวิทยาลัย	244	3.51	0.44		
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	36	3.51	0.35		
	รวม	297	3.51	0.44		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ข้าราชการ	17	4.02	0.34	1.524	0.220
	พนักงานมหาวิทยาลัย	244	3.89	0.35		
	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	36	3.95	0.44		
	รวม	297	3.90	0.36		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของสถานภาพบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ด้านบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และพบว่าด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของรายได้ของกลุ่มตัวอย่างกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ one – way ANOVA

	รายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	p-value
บรรยากาศองค์การ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	3.48	0.44	0.467	0.879
	10,000 – 15,000 บาท	96	3.53	0.44		
	15,001 – 20,000 บาท	80	3.53	0.46		
	20,001 – 25,000 บาท	47	3.43	0.46		
	25,001 – 30,000 บาท	18	3.59	0.51		
	30,001 – 35,000 บาท	19	3.50	0.36		
	35,001 – 40,000 บาท	5	3.55	0.34		
	40,001 – 45,000 บาท	9	3.63	0.34		
	45,000 บาท ขึ้นไป	14	3.42	0.30		
	รวม	297	3.51	0.44		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	3.80	0.42	0.311	0.962
	10,000 – 15,000 บาท	96	3.87	0.37		
	15,001 – 20,000 บาท	80	3.92	0.37		
	20,001 – 25,000 บาท	47	3.90	0.37		
	25,001 – 30,000 บาท	18	3.95	0.36		
	30,001 – 35,000 บาท	19	3.91	0.32		
	35,001 – 40,000 บาท	5	3.98	0.32		
	40,001 – 45,000 บาท	9	3.94	0.22		
	45,000 บาทขึ้นไป	14	3.95	0.30		
	รวม	297	3.90	0.36		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างของรายได้ของกลุ่มตัวอย่างกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ด้านบรรยากาศ

องค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และพบว่าด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ

บรรยากาศองค์การ

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐาน บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 บุคลากรที่มีสถานภาพบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.6 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐาน บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 บุคลากรที่มีสถานภาพบุคลากรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.6 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานบรรยากาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

จากข้อมูลความคิดเห็นด้านบรรยากาสองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาที่ได้มาทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อตอบสมมติที่ผู้วิจัยได้ตั้งเอาไว้ว่า บรรยากาสองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ องค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยสามารถแสดงตารางผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)
*p < 0.05, **p < 0.01

บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)						
	ด้านโครงสร้าง	วัฒนธรรมองค์การ	นโยบายและแผนองค์การ	การสื่อสาร	การควบคุมและตรวจสอบ	การประเมินผล	การพัฒนาระบบ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ							
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.190**	0.221**	0.170**	0.295**	0.284**	0.340**	0.324**
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	0.118*	- 0.006	- 0.096	0.208**	0.156**	0.349**	0.138**
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	0.176**	0.189**	0.163**	0.253**	0.273**	0.385**	0.307**
พฤติกรรมการดำเนินกิจการในหน้าที่	0.198**	0.020	- 0.065	0.159**	0.159**	0.366**	0.162**
พฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับการ	0.234**	0.107	0.101	0.148*	0.239**	0.299**	0.236**
ภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	0.255**	0.151**	0.080	0.297**	0.310**	0.483**	0.327**

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.327 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนองค์การกับภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.255 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.151 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.080 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.297 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.310 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.483 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาปัจจัยของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อนำผลที่ได้มาสร้างสมการ

ทำนายบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้มาน้อยเพียงใดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรบรรยากาศ องค์การ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.560	0.143		17.901	.000
ด้านการเปลี่ยนแปลง องค์การ	.370	.039	0.438	9.477	.000

R = 0.483 R² = 0.233 Adjusted R² = 0.231 SEE = 0.314 P<.01

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม พบว่า จากการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการแบบขั้น (Stepwise) พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การมีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 23.1 จากผลการวิจัยที่ได้สามารถสรุปผลสมมติฐานได้ตามตาราง ดังนี้

**ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานบรรยากาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐาน บรรยากาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 บรรยากาสองค์การด้านโครงสร้างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 บรรยากาสองค์การด้านความเป็นอิสระมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 บรรยากาสองค์การด้านรางวัลตอบแทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 บรรยากาสองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 บรรยากาสองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.6 บรรยากาสองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ยอมรับสมมติฐาน

ส่วนที่ 6 การสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

หลังจากการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์การที่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรบรรยากาศองค์การในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้สมการทำนายดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม = $2.560 + 0.370$ (ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ)

เมื่อแปลงเป็นคะแนนดิบเป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = 0.258 (ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ)

ยกตัวอย่างเช่น

สมมติให้คะแนนด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การเท่ากับ 2.98 คะแนน จะทำให้คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากับ

$$2.274 + 0.295(2.98) = 3.15$$

ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การในระดับปานกลาง จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางตามไปด้วย

จากสมการทำนายในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยดังกล่าวมีปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีอำนาจในการทำนายและพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ในขณะที่ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บรรยากาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล” มีวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษาวิจัย ดังนี้

5.1 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาสองค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

5.2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

5.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาสองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

5.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาสองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

5.5 เพื่อสร้างสมการทำนายบรรยากาสองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ปรากฏอยู่ในบทที่ 4 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

5.1 ผลการวิจัยระดับบรรยากาสองค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ในการอภิปรายผลด้านบรรยากาสองค์การของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของบรรยากาสองค์การและนำข้อมูลจากผลการวิจัยมาประกอบการอภิปรายผลการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยด้านบรรยากาสองค์การในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลในครั้งนี้

นี้ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรตบุตร จุฑะกนก (2552) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 ผลการวิจัยพบว่ามีบรรยากาศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินันท์ แสงสิงห์ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ :กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อศึกษาถึงลักษณะขององค์การของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น พบว่า เป็นหน่วยงานของรัฐเช่นเดียวกัน อีกทั้งมีลักษณะองค์การที่เป็นองค์การเกี่ยวกับการให้บริการทางการศึกษาและวิชาการจึงอาจมีลักษณะของบรรยากาศองค์การที่คล้ายคลึงกัน เมื่อศึกษาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1.1 บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง (Structure)

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การถือได้ว่าเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีความสำคัญ โดยโครงสร้างองค์การนั้นจะเป็นเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆภายในองค์การที่ทุกคนจะต้องยึดถือปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีความชัดเจน ทั้งในเรื่องของการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อนจนเกินไป เพราะถ้าหากโครงสร้างขององค์การนั้นมีความซับซ้อนก็อาจจะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเกิดความสับสนขึ้นได้ อีกทั้งในเรื่องของข้อจำกัดในการทำงานซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งที่คนในองค์การสามารถรับรู้ได้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาจะพบว่า หน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่นั้นมีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจน บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการทำงานของตนเอง อีกทั้งในส่วนของการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่บุคลากรนั้นก็มีความชัดเจน ซึ่งในการชี้แจงนโยบายทางการบริหารของทางสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นจะมีการชี้แจงรายละเอียดต่างๆผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2556-2559 การรายงานประชุมสภา รวมไปถึงผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น ซึ่งการชี้แจงโดยในสื่อทางอินเทอร์เน็ตนั้นก็จะมีความรวดเร็วและสามารถเข้าถึงบุคลากรได้อย่างทั่วถึง และหน่วยงานก็มีการมอบหมายภารกิจความรับผิดชอบได้ตรงตามตำแหน่งงานของบุคลากร ซึ่งในด้านการแบ่งงานนั้นทางสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลจะมีการแบ่งการทำงานออกเป็น กอง/สำนัก/ศูนย์ต่างๆในการรับผิดชอบงานในแต่ละด้าน เช่น กองบริหาร

การศึกษา, กองทรัพยากรบุคคล, กองกฎหมาย, กองคลัง, ศูนย์บริหารสินทรัพย์, ศูนย์สิทธิมนุษยชนศึกษาและการพัฒนาสังคม เป็นต้น ซึ่งในแต่ละหน่วยงานก็มีความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไปตามแต่ลักษณะของงาน ดังนั้นในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลก็มีความชัดเจน อีกทั้งบุคลากรก็สามารถที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน จากงานวิจัยในเบื้องต้นนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาธิ์ ภู่อสร (2547) ได้ศึกษาเรื่องของบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของพรตบุตร จุฑะกนก (2552) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาจะพบว่าลักษณะขององค์การของมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่าเป็นหน่วยงานเพื่อให้บริการทางการศึกษา ซึ่งอาจจะทำให้มีลักษณะทางด้านโครงสร้างที่คล้ายคลึงกันรวมทั้งในเรื่องของการแบ่งงานและความรับผิดชอบด้วยก็จะมี การแบ่งงานเป็นหน่วยงานหรือกองต่างๆในการให้บริการทางการศึกษา และด้วยความที่เป็นองค์การของรัฐทำให้มีโครงสร้างการทำงาน รวมไปถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ค่อนข้างที่จะชัดเจน รวมไปถึงกฎระเบียบที่ข้าราชการหรือพนักงานในหน่วยงานนั้นๆจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

5.1.2 บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ (Autonomy)

บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระถือได้ว่าเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกันในที่นี้หมายถึงการที่บุคลากรนั้นสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นต่างๆได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในการแสดงออกความคิดเห็นนั้นจะต้องไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร รวมไปถึงการที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่อีกด้วย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความเห็นต่อบรรยากาศองค์การในด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาจะพบว่า ในการเข้าประชุมที่แต่ละหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลจัดขึ้นนั้น บุคลากรจะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในการที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นนั้นก็จะมีผลกระทบต่อการทำงาน อีกทั้งในด้านของการทำงานบุคลากรจะสามารถทำงานได้อย่างอิสระตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยปราศจากความกดดัน ซึ่งสอดคล้องกับ Horowitz (1961 อ้างถึงใน ศศิพันธ์ หล้านามวงศ์, 2545) ที่พบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะชอบทำงานที่ให้ความรับผิดชอบเอง สามารถทำงานได้ด้วยความสามารถของตนเอง และจะมีความรับผิดชอบต่อ

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในงาน และสอดคล้องกับ Dubrin (1973) และ Steer & Porter (1979) (อ้างถึงใน สุบิน บุรีเทพ, ธวัชชัย คำแก้ว, พัทธกษัย ช้อยดี, 2551: 67) ที่ได้กล่าวว่าองค์การที่ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ขององค์การมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Campbell และคณะ (1966 อ้างถึงใน อารี เพชรสุต, 2537:76) ที่ได้กล่าวว่า ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคลนั้นหมายรวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ความเป็นอิสระของหน่วยงานย่อย การเรียนรู้ข้อบังคับกฎเกณฑ์ขององค์การ และโอกาสที่จะได้แสดงความสามารถของตนเอง เมื่อพิจารณาในส่วนดังกล่าวนี้สามารถอธิบายลักษณะบรรยากาศได้ตามแนวความคิดของ Halpin & Croff (1996) กล่าวคือ บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) ซึ่งเป็นลักษณะเด่นที่ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในส่วนของการเข้าอบรมนั้นบุคลากรของทางสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลอาจยังไม่สามารถที่จะเลือกหัวข้อในการเข้าอบรมเพื่อให้ตรงกับภาระหน้าที่ของตนเอง อาจจะเนื่องมาจากลักษณะการทำงาน ซึ่งในการทำงานนั้นยังมีระบบต่างๆที่เป็นแบบหน่วยงานของรัฐ กล่าวคือ มีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าในแต่ละหน่วยงานเป็นผู้ที่ออกคำสั่งให้บุคลากรเข้าอบรม ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรไม่ได้รับความอิสระได้อย่างเต็มที่ในการที่จะเลือกเข้าอบรมเองได้ ถึงแม้ว่าบุคลากรจะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อความคิดเห็นนั้นจะต้องขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือคนในหน่วยงาน บุคลากรก็อาจจะหลีกเลี่ยงเพื่อเป็นการลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น จากผลงานวิจัยในเบื้องต้นนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุบิน บุรีเทพ, ธวัชชัย คำแก้ว, พัทธกษัย ช้อยดี (2551: 67) ที่ได้ศึกษาเรื่องของ บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบหรือความอิสระนั้นอยู่ในระดับมาก

5.1.3 บรรยากาศองค์การด้านรางวัลตอบแทน (Reward Structure)

บรรยากาศองค์การในด้านรางวัลตอบแทนนั้น Litwin and Stringer (อ้างถึงใน นุชนาฏ หินอ่อน, 2552: 16) ได้กล่าวเอาไว้ว่า การให้รางวัลตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งในด้านรางวัลตอบแทนนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้น, การขึ้นเงินเดือน, การได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในด้านรางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาจะพบว่า หัวหน้างานของบุคลากรจะให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งในการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่องค์การหรือหน่วยงานตอบแทนให้แก่

บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดี อีกทั้งความก้าวหน้าเหล่านี้ยังเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งทางมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นก็ได้มีการจัดโครงการต่างๆเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ยกตัวอย่างเช่น งานความก้าวหน้าในสายสนับสนุนและสายวิชาการ เช่น ในสายวิชาการก็มีการเสนอขอตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ประจำและอาจารย์พิเศษ ในสายสนับสนุนก็มีการเสนอขอตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษของข้าราชการ เป็นต้น (กองทรัพยากรบุคคล, มหาวิทยาลัยมหิดล:2555) การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีหัวหน้างานจะให้คำชมหรือมีการแสดงความชื่นชมต่อการทำงานของบุคลากรซึ่งการได้รับการชื่นชมยกย่องจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชานั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการได้รับไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งใดก็ตาม ซึ่งการชมเชยนั้นจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ อีกทั้งยังส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรด้วย แต่ในด้านของการชมเชยดังกล่าวนั้นบุคลากรในบางส่วนอาจจะไม่ค่อยได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีเท่าที่ควร ในด้านของสวัสดิการนั้นถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการส่งเสริม (Hygienic Management) เป็นแนวความคิดที่เชื่อว่าถ้าพนักงานได้รับเงินเดือนสูง สวัสดิการดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีขึ้น และทำงานด้วยความขยันมากยิ่งขึ้น (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535: 74) แต่ในส่วนของสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นก็ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรบางส่วน อีกทั้งหน่วยงานแต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นยังขาดในเรื่องของการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อเป็นการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรท่านอื่นๆ ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้บางหน่วยงานก็มีการจัดแต่ในขณะเดียวกันนั้นบางหน่วยงานก็ยังคงขาดประเด็นนี้อยู่ ในส่วนของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นในความคิดเห็นของบุคลากรยังมีความเห็นว่าในระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรยังไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร ซึ่งในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น Knowles (1974 อ้างถึงใน นุชนาฏ หินอ่อน, 2552:97) ได้อธิบายว่า ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนนั้นจะต้องมีความยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อทำให้คนอยากที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์หรือพัฒนาตนเอง อีกทั้งการให้รางวัลนี้ยังเป็นการสนับสนุนทางด้านจิตใจต่อความหวังของบุคลากรและการให้รางวัลก็จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความสนใจและกระตุ้นการทำงานของบุคลากรมีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง จากผลการวิจัยในเบื้องต้นนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริินภา พงศ์หล้า (2552) ศึกษาเรื่องอำนาจพยากรณ์การรับรู้บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวงซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ นุชนาฏ หินอ่อน (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ นิมปี (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของการปฏิบัติงานและพบว่าเป็นหน่วยงานราชการเช่นเดียวกันในด้านการให้รางวัลตอบแทนนั้นก็จะมีหลักเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกัน แต่การให้รางวัลในด้านของหน่วยงานราชการนั้นก็อาจจะยังไม่เป็นที่พอใจสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร

5.1.4 บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (Warmth, Support, Consideration)

ในการทำงานของบุคลากรนั้นทุกคนในหน่วยงานจะต้องทำงานร่วมกันไม่มีใครสามารถทำงานเพียงคนเดียวได้ ดังนั้นคนในหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งในด้านการให้ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนนี้ก็เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างหนึ่งที่คนในองค์การจะแสดงออก อีกทั้งการให้ความอบอุ่นและการสนับสนุนนี้ก็เป็นแรงผลักดันอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้องค์การเป็นองค์การที่มีความสุข ดังเช่นที่ Litwin and Stringer (อ้างถึงใน นุชนาฏ หินอ่อน, 2552: 16) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนนั้นเป็นปัจจัยในการวัดความสำคัญในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนมากกว่าการลงโทษในการปฏิบัติงาน ซึ่งความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การนั้นจะช่วยลดความกังวลและความตึงเครียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ นอกจากจะช่วยลดความตึงเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้ว ความอบอุ่นและการสนับสนุนนั้นยังเป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของบุคลากรถึงความไว้วางใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหน่วยงานและการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่ทั่วไปในการปฏิบัติงานทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาจะพบว่า หัวหน้าของบุคลากรให้ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งหัวหน้ายังให้บุคลากรได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นการให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานอีกด้วย บุคลากรจะได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานเสมอ และคนในหน่วยงานก็มีความสนิทสนม

กันทั้งในและนอกเวลาทำงาน ด้วยความที่คนในหน่วยงานมีความสนิทสนมกันทำให้คนในหน่วยงานไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองทำงานอย่างโดดเดี่ยว สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) ที่ได้เสนอเอาไว้ว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดีและบุคลากรเหล่านั้นก็จะรู้สึกอยากที่จะช่วยเหลือและทำให้ความรู้สึกโดดเดี่ยวลดลง จากผลการวิจัยในเบื้องต้นนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัญญา มูลประหัต (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนนั้นอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ วรณช ทองไพบุลย์ (2543) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนนั้นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน จากหน่วยงานของงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเป็นหน่วยงานราชการเช่นเดียวกันกับงานวิจัยในครั้งนี้ ถึงแม้ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการที่จะต้องมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดแล้ว ในด้านการให้ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนนั้นก็ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นได้ว่าหน่วยงานที่เป็นราชการนั้นเริ่มให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการอีกด้วย

5.1.5 บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict)

วิชย โธสุวรณจินดา (2535:164) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นปกติในการบริหารองค์การ โดยอาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือเพื่อนร่วมงานในองค์การซึ่งความขัดแย้งนั้นอาจแสดงออกในรูปของการโต้เถียงหรือการต่อสู้ระหว่างสองฝ่ายที่แสดงออกอย่างเปิดเผยว่าเป็นศัตรูกัน การแทรกแซงฝ่ายตรงข้าม หรือการไม่ให้ความร่วมมือ จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งนั้นเป็นปกติที่อาจจะเกิดขึ้นในงานซึ่งไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามความขัดแย้งนั้นก็มิใช่อดี กล่าวคือ เมื่อบุคลากรในองค์การเริ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างก็จะนำมาซึ่งการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นผลดีกับองค์การที่คนในหน่วยงานนั้นจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในด้านการยอมรับความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาจะพบว่า เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรจะเข้าไปแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเรื่องของการที่บุคลากรจะหาแนวทางในการไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Douglas McGregor (1960 อ้างถึงใน วิชย โธสุวรณจินดา, 2535) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของกลุ่มต่อพฤติกรรมบุคคลในหนังสือ The Human Side of Enterprise ซึ่งได้กล่าวในประเด็นนี้ว่า ถึงแม้ว่า

องค์กรจะมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้น คนในกลุ่มก็ยังมีความรู้สึกที่จะอยู่ร่วมทำงานด้วยกันต่อไป โดยไม่หลบหนีหรือหลีกเลี่ยง แต่พยายามที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นร่วมกันและใช้การตัดสินใจโดยความเห็นส่วนใหญ่ แต่ในขณะเดียวกันในการเข้าไปร่วมกันแก้ไขปัญหและการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหานี้บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนอาจจะไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหและการหาแนวทางการแก้ไขปัญหากันทั้งหมด เนื่องจากบุคลากรในบางส่วนอาจจะไม่ได้รับทราบในส่วนของปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ไม่ได้เข้าร่วมในการแก้ไขปัญห ซึ่งในการแก้ไขปัญหาร่วมกันนั้นเป็นการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความต้องการ และความซื่อสัตย์และความรู้สึกอย่างเปิดเผย โดยในแต่ละฝ่ายนั้นจะต้องทำความเข้าใจความขัดแย้งจากทัศนะของอีกฝ่าย และค้นหาว่าจะมีวิธีที่เป็นทางออกที่ดีที่สุด หัวหน้างานของบุคลากรสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรได้โดยปราศจากอคติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Blake & Mouton (1970) ที่ได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหความขัดแย้งของผู้บริหารเอาไว้ ซึ่งในการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยปราศจากอคติของหัวหน้านั้นเป็นการแก้ไขปัญหความขัดแย้งแบบทำให้ราบรื่น ผู้บริหารในลักษณะนี้จะเน้นความสัมพันธ์ในด้านบวก มุ่งสร้างความสามัคคีปรองดองระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยการหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีและความไม่ลงรอยกัน ด้วยทำให้สมาชิกพูดอภิปรายในสิ่งที่สมาชิกเห็นด้วยเท่านั้น แต่ประเด็นที่อาจจะเป็นข้อขัดแย้งนั้นจะไม่นำมาพูดถึง เมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานบุคลากรจะให้ความสนใจในการที่จะรับฟังความคิดเห็นต่างๆเหล่านั้น ซึ่งสิ่งนี้ถือได้ว่าบุคลากรให้การยอมรับว่าความขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่แตกต่างนั้นเป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานคนส่วนใหญ่จะปล่อยปละละเลยที่จะแก้ไขปัญห ในประเด็นดังกล่าวนี้เป็นความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคลากรบางส่วนก็ได้เข้าไปแก้ไขปัญหแต่บางส่วนก็อาจจะไม่เข้าไปแก้ไขปัญห ซึ่งการเข้าไปแก้ปัญหาดังกล่าวนั้นผู้ที่เข้าไปแก้ปัญหจะต้องมีความเป็นกลาง ไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย แต่ถึงอย่างไรก็ตามการที่บุคลากรบางส่วนไม่เข้าไปเป็นคนกลางในการแก้ไขปัญหานั้นอาจเกิดมาจากไม่เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง จากผลการวิจัยในเบื้องต้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินันท์ แสงสิงห์ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ วงษ์ศิลป์ (2547) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดบริการจังหวัดกาฬสินธุ์ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

5.1.6 บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Need for Innovation)

เป็นที่ยอมรับและตระหนักของคนทั่วไปว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสัจธรรม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมัยปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆเหล่านี้เป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง อีกทั้งองค์การก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงเป็นที่แน่นอนว่าองค์การก็จะต้องได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นตามไปด้วย สภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้ทำให้องค์การในแต่ละองค์การจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองในทุกๆด้านเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และที่สำคัญคือเพื่อที่จะได้แข่งขันกับองค์การอื่นๆได้ต่อไป (สร้อยตระกูล (ตีวนันท์) อรรถมานะ, 2541: 403) อีกทั้งในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงยังมีความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ซึ่ง Roy Payne & Derek S. Pugh (1976) ได้กล่าวว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่มีต่อองค์การ และความรู้สึกนึกคิดเหล่านี้ก็จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ ปทัสถาน และพฤติกรรมองค์การซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากร จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในการเปลี่ยนแปลงองค์การอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาจะพบว่าหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นสามารถที่จะปรับตัวตามยุทธศาสตร์ของทางมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี และบุคลากรเองก็ได้ให้ความสนใจต่อนโยบายของทางมหาวิทยาลัยและให้การปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นก็มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อนำความรู้ที่ได้มานั้นมาปรับใช้กับหน่วยงาน แต่ในขณะเดียวกันนั้นบุคลากรในบางส่วนก็อาจจะรู้สึกอึดอัดเมื่อทางหน่วยงานได้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาปรับใช้ในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Halow J. Lewit (อ้างถึงใน นุชนาฏ หินอ่อน, 2552: 94) ที่ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปบุคลากรจะชอบทำงานที่ตนเองมีความถนัดและจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานประเภทนั้นๆ โดยไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง และถ้าจะต้องเริ่มงานใหม่ที่ตนเองอาจจะไม่มีความถนัดตนเองก็จะรู้สึกไม่มีความพอใจและอยากเปลี่ยนงาน และอีกเหตุผลหนึ่งที่บุคลากรในบางส่วนอาจจะรู้สึกต่อต้านการเปลี่ยนแปลงคือปัญหาของความไม่แน่นอน (uncertainty) โดยทั่วไปบุคลากรและองค์การก็จะพยายามหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเหล่านั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นสิ่งที่รู้กลายเป็นไม่รู้ สิ่งที่ได้กลายเป็นสิ่งที่ทำไม่ได้ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้บุคลากรจะต้องมีการเรียนรู้ใหม่ (relearning) และสิ่งที่ควบคู่ไปกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆก็คือ โอกาสของความล้มเหลว การไม่คล่องตัว ดังนั้นการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ก็อาจจะเป็นการบังคับให้บุคคลต้องเผชิญกับความยากลำบากใน

การปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานในวิถีทางใหม่ๆ ได้ พฤติกรรมดังกล่าวนี้สอดคล้องกับพฤติกรรมอนุรักษ์นิยม ซึ่งบุคลากรในองค์การแบบระบบราชการจะมีทัศนคติในทางมุ่งรักษาสถานะเดิมโดยไม่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ทั้งนี้เพราะองค์การราชการมีโครงสร้างในการทำงานในลักษณะเน้นความชำนาญเฉพาะด้านสูง จึงเป็นการยากที่จะประสานงานในระหว่างที่มีการเปลี่ยนแปลง และการเน้นระเบียบวินัยและข้อบังคับแบบราชการ ทำให้เป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงเพราะถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบวินัยกฎข้อบังคับต่างๆ ของระบบจะทำให้มีการกระทบกระเทือนมาก อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการปลูกฝังให้ยอมรับแบบฉบับพฤติกรรมที่เป็นอยู่ว่าถูกต้องแล้ว จึงมักมีปฏิกิริยาต่อการเปลี่ยนแปลง

5.2 ผลการวิจัยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ในการอภิปรายผลด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและนำข้อมูลจากผลการวิจัยมาประกอบการอภิปรายผลการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลในครั้งนี้ พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งในทุกด้าน คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมมีส่วนร่วมกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรตบุตร จุฑะทะนุก (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทาง วิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของพนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ภัทธณ พันธ์สีดา (2543) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงอีกเช่นกัน เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนั้นจะพบว่ามีลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานของภาครัฐซึ่งจากลักษณะการทำงานที่คล้ายกันอาจจะส่งผลให้พฤติกรรมมีความคล้ายคลึงกันตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านการให้ความช่วยเหลือนั้นหมายถึง การที่บุคลากรอาสาที่จะให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นๆในองค์กร โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ซึ่งในด้านการช่วยเหลือนี้อาจจะแสดงออกมาในรูปของการช่วยเหลือในเรื่องการทำงาน ช่วยเหลือในเรื่องของการแบ่งปันอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ การช่วยเหลือให้คำแนะนำ เป็นต้น ในด้านของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือนี้ Smith และคณะ (1983 อ้างถึงใน อทิกร แก้วมา, 2550: 10) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการช่วยเหลือนั้นเป็นเจตนาที่มุ่งต่อการช่วยเหลือบุคคล โดยเฉพาะ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาจะพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นได้มีการให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติ จะเห็นได้จากการจัดโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงของกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งเป็นโครงการที่จะช่วยพัฒนาพนักงานตั้งแต่ก้าวแรกของการปฏิบัติงานจนนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน กล่าวคือ เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามาในองค์กรต้องมีการเรียนรู้งานและปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน รู้จักวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งระบบพี่เลี้ยงจะทำให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรมองค์กรได้ โดยระบบพี่เลี้ยงจะช่วยส่งเสริม แนะนำ สนับสนุน ให้คำปรึกษา และสามารถพัฒนา พนักงานให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความประทับใจ และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์กรต่อไป (กองทรัพยากรบุคคล, 2555) และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ อีกทั้งบุคลากรได้มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อุปกรณ์ของใช้ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ในขณะที่เดียวกันเมื่อหน่วยงานประสบปัญหาบุคลากรจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Motowidlo & Van Scotter (1994 อ้างถึงใน อทิกร แก้วมา, 2550: 9) ที่ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance) หมายถึงพฤติกรรมการช่วยเหลือและร่วมมือกันระหว่างบุคคลภายใน

องค์การในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งในที่นี้หมายถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาในองค์การอันเป็นการช่วยสนับสนุนงานขององค์การ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Rensis Likert (1916) ที่ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างกันในลักษณะการแก้ไขปัญหา การวินิจฉัยสั่งการจะเกิดขึ้นจากความร่วมมือ เกื้อกูล การแนะนำ การให้ความเห็นเชิงสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นในบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยในเบื้องต้นนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล อุปนันไชย (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือนั้นอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ ชรินทร์ จักรภพโยธิน (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือนั้นอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งเช่นเดียวกัน

5.2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นนั้นเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกถึงการกระทำที่เป็น การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการกระทบกระทั่งกับเพื่อนร่วมงานด้วยการคำนึงถึงผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่น การตรวจสอบกับบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือได้รับก่อนที่จะกระทำหรือตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน หรือการปรึกษาหารือกับบุคคลอื่นก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆในการปฏิบัติงานซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาจะพบว่า ในส่วนของการใช้ของร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงานนั้น ถ้าหากบุคลากรหยิบของส่วนรวมไปใช้จะเอามาคืนที่เดิมเพื่อให้ผู้อื่นได้ใช้งานต่อไป ในส่วนของการทำงานถ้าหากในการทำงานอาจจะมีผลกระทบกับเพื่อนร่วมงานบุคลากรจะปรึกษาเพื่อนร่วมงานก่อนทุกครั้ง เพื่อเป็นการป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นและในการทำงานบุคลากรแต่ละคนก็จะมีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่นเช่นเดียวกัน อีกทั้งเมื่อบุคลากรพบเห็นว่างานในส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานนั้นเกิดข้อผิดพลาดที่อาจจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน บุคลากรจะรีบแจ้งให้ผู้ที่รับผิดชอบในส่วนงานนั้นๆแก้ไขในทันทีซึ่งในการปฏิบัติเช่นนี้ถือได้ว่าเป็นการคำนึงผลกระทบขององค์การอีกด้วย ซึ่งการให้ความใส่ใจต่อผลงานการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อองค์การของบุคลากรนั้น โดยการแจ้งให้เพื่อนร่วมงานทราบ

ข้อผิดพลาดในการทำงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Moorman & Blakely (1995 อ้างถึงใน อทิกร แก้วมา, 2550: 12) ที่ได้กล่าวในเรื่องความคิดริเริ่มระดับบุคคล (Individual Initiative) แสดงถึงการสื่อสารกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน เพื่อที่จะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นและผลงานของกลุ่มด้วย เช่น การพูดคุยแนะนำวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จากงานวิจัยในเบื้องต้นนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตสาธิต ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นนั้นอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง และงานวิจัยของ สิริลักษณ์ หยงอนุกุล (2548) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับสูง

5.2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นนั้น หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงการยอมรับและมีขันติต่อความคับข้องใจ ความไม่พอใจ ความผิดหวัง การถูกรบกวนหรือความเครียด ความกดดันต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ Organ (1988) ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นว่าเป็นสิ่งที่พนักงานมีความอดทนอดกลั้นต่อการทำงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงงานได้ อีกทั้งไม่เรียกร้องสิทธิหรือร้องทุกข์ใดๆ ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาจะพบว่า เมื่อบุคลากรได้รับการมอบหมายงานเพิ่มบุคลากรจะไม่แสดงความไม่พอใจ และเมื่อบุคลากรได้รับคำตำหนิเกี่ยวกับการทำงานบุคลากรก็จะรับนำมาปรับปรุงแก้ไขในทันทีโดยไม่แสดงความไม่พอใจอีกเช่นเดียวกัน ซึ่งการแสดงออกถึงความไม่พอใจนั้นถือเป็นปฏิริยาต่อความคับข้องใจต่างๆ โดยปฏิริยาดังกล่าวนั้นจะมีทั้งทางดีและไม่ดี แต่ในกรณีของบุคลากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ถือว่าเป็นปฏิริยาในทางดีหรือในทางบวก ปฏิริยาทางบวก (Positive reaction) (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2529: 57) เป็นปฏิริยาในการเพิ่มแรงขับซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาดังกล่าว อีกทั้งเมื่อบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานบุคลากรก็จะไม่ได้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการไม่ได้เถียงกับเพื่อนร่วมงานนั้นก็เป็นการหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งกับเพื่อนร่วมงาน จาก

งานวิจัยในเบื้องต้นนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภัทร จันทสิโร (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดนราธิวาส ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น นั้นอยู่ในระดับมาก

5.2.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่นั้น หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการตอบสนองต่อนโยบายขององค์การ การมีความตรงต่อเวลา และรู้จักการดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ การไม่ใช้เวลาทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาจะพบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นบุคลากรจะไม่ใช้เวลาในการ ปฏิบัติงานไปใช้กับเรื่องส่วนตัวนอกจากมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติภารกิจส่วนตัว บุคลากรจะ ปฏิบัติภารกิจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปก่อน ในการนัดหมายเข้าประชุมในเรื่องต่างๆของ หน่วยงานบุคลากรจะมาตรงเวลาเสมอ และในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรก็ให้ความสำคัญกับการ ทำงานได้อย่างเต็มที่โดยเข้าปฏิบัติงานก่อนเวลาและกลับบ้านช้าหลังเวลาเลิกงาน บุคลากรสามารถ ปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานของตนเองได้ อีกทั้งในเรื่องของการรักษาทรัพย์สินของ หน่วยงานบุคลากรจะรักษาเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง จากงานวิจัยในเบื้องต้นนั้นมีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภัทร จันทสิโร (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดนราธิวาส ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง

5.2.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีส่วนร่วมขององค์กร (Civic virtue)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีส่วนร่วมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การ โดยการเข้าร่วมประชุมและ กิจกรรมต่างๆที่มหาวิทยาลัยมหิดลจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ การเสนอแนะและคำแนะนำที่เหมาะสม การติดตามข่าวสารความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย และการรู้จักรักษาความลับ และปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย จากงานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงาน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการมีส่วนร่วมกับการอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาจะพบว่า บุคลากรให้ความร่วมมือกับองค์กร โดยการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ของทางมหาวิทยาลัย และบุคลากรจะติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงของทางมหาวิทยาลัย อีกทั้งในการเข้าร่วมประชุมหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้นบุคลากรส่วนใหญ่ก็จะเข้าร่วมประชุมหรือเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ และเมื่อมีการพบเห็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นบุคลากรจะรีบเสนอปัญหาแก่หัวหน้าเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามในการเสนอข้อผิดพลาดหรือการแก้ไขปัญหานั้นในการทำงานของแต่ละหน่วยงานก็จะมีโครงสร้างหน่วยงานที่แตกต่างกันทำให้ในบางหน่วยงานอาจจะไม่สามารถแจ้งกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาได้โดยตรงจะต้องดำเนินไปตามขั้นตอนหรือข้อกำหนดของหน่วยงานนั้นๆ และบุคลากรสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งนอกจากจะเป็นการรักษาความลับของหน่วยงานแล้วยังเป็นการปกป้องชื่อเสียงของหน่วยงานอีกด้วย

5.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

5.3.1 ผลการศึกษาวเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การ

ในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพ บุคลากร และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงขออภิปรายนำเสนอ ดังนี้

เพศ จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า t (t-test) พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ต่างก็มีความรู้สึกนึกคิด และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความพร้อมในการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การเช่นเดียวกัน และประเด็นสำคัญน่าจะมาจากสาเหตุของกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และเป้าหมายต่างๆ ที่ทางผู้บริหารได้กำหนดขึ้น เพื่อให้ทุกคนได้มีแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่

เหมือนกัน ดังนั้นบุคลากรจึงมีการรับรู้และมีการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ดังนั้นแล้วไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายจึงมีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา ศรีประทุม (2548) นฤมล อาษาไกรสร (2545) ที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อรับรู้บรรยากาศของบุคลากร

อายุ จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ one-way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี กับ บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 – 30 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจะพบว่ากลุ่มบุคลากรที่มีอายุในช่วง 20 – 30 ปี นั้นเป็นช่วงอายุที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่ๆ ก็จะมีความคิดเห็นที่ค่อนข้างดีในด้านบรรยากาศ บุคลากรในช่วงนี้จะเป็นช่วงที่สร้างความคุ้นเคยกับสิ่งต่างๆที่เข้ามา ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความท้าทายในการทำงานต่างๆ บุคลากรจะค่อนข้างมีความพร้อมในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี บุคลากรในกลุ่มนี้จะทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ความรู้สึกท้าทายกับสิ่งใหม่ๆหรือความกระตือรือร้นต่างๆก็จะลดน้อยลง ในเรื่องบรรยากาศเองก็เช่นเดียวกันบุคลากรกลุ่มนี้เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศเดิมๆมาเป็นระยะเวลานาน อาจจะทำให้มีความรู้สึกเบื่อหน่ายและอาจทำให้พบเห็นข้อบกพร่องต่างๆทั้งเพื่อนร่วมงานและการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลให้มีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล อาษาไกรสร (2545) ที่กล่าวว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) และงานวิจัยของ กัทธัชฌา เรืองมะเริง (2553) และงานวิจัยของ รมิดา เสนโสพิศ (2550) ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญญตา รักษาเจริญ (2545) ที่ได้พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ one-way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่วนใหญ่แล้วบุคลากรจะมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่านี้จะมีมุมมอง ทศนคติ หรือความคิดเห็นต่างๆอาจจะคล้ายคลึงกันซึ่งอาจจะส่งผลต่อภาพรวมได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามแม้ว่าบุคลากรจะมาจากสถาบันใด ระดับการศึกษาใด เมื่อมาอยู่ในองค์การเดียวกันแล้วบุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้และสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งการเข้ามาอยู่รวมกันภายใต้บรรยากาศเดียวกันสิ่งเหล่านี้ อาจจะเป็นกรอบให้ทุกคนประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปี

ยะดา ศรประทุม (2548) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ เรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช (2542)

ประสบการณ์ทำงาน จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ one-way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่วนใหญ่แล้วบุคลากรจะมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรเหล่านั้นเพิ่งเข้ามาทำงานในหน่วยงานต่างๆ อาจสามารถพิจารณาได้ตามปัจจัยทางด้านอายุ กล่าวคือ บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยนั้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังต้องการการเรียนรู้จากสิ่งใหม่ๆ รอบตัว ทั้งการปฏิบัติงานหรือปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจมีมุมมองในเรื่องของบรรยากาศองค์การเป็นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล อาษาไกรสร (2545) ที่พบว่าประสบการณ์ทำงานหรืออายุงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปิยะดา ศรประทุม (2548) ที่พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

สถานภาพบุคลากร จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ one-way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่แล้วบุคลากรจะมีสถานภาพบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งการที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นจำนวนมากเนื่องจากมาจากการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ข้าราชการมีการเปลี่ยนสถานภาพบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกันมากขึ้น ซึ่งในการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรนี้ก็ไม่ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศแตกต่าง เนื่องจากทุกคนก็ยังต้องปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในแบบเดิมที่เคยปฏิบัติมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชริย์ ภูธร (2547) ที่พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

รายได้ จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ one-way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่แล้วมีรายได้อยู่ที่ 10,000 – 15,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งถือได้ว่ากลุ่มบุคลากรที่ยังมีรายได้ดังกล่าวนี้ยังอยู่ในช่วงของการเข้าทำงานใหม่ ยังต้องมีการเรียนรู้สิ่งต่างๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตามในช่วงรายได้อื่นนั้นก็ไม่ได้มีความแตกต่างเนื่องจากทุกคนต้องทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันจึงไม่ได้ทำให้มีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ นิธิชัย ภู่อสร (2547) ที่พบว่า บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การไม่แตกต่าง

5.3.2 ผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขออภิปรายนำเสนอในภาพรวม ดังนี้

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์ที่ออกมานี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลได้รับอิทธิพลในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การที่ถูกปลูกฝังให้กับสมาชิกในองค์การว่าพฤติกรรมอย่างไรเป็นพฤติกรรมที่องค์การนั้นพึงประสงค์ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การหรือค่านิยมของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ คือ MAHIDOL ประกอบไปด้วย M – Mastery เป็นนายแห่งตน, A – Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น, H – Harmonyกลมกลืนกับสรรพสิ่ง, I – Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม, D – Determination แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ, O – Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และ L – Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ สิ่งเหล่านี้ทำให้ไม่ว่าบุคลากรจะมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ความคิดหรือความเชื่อต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงไม่เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นมีการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้วัฒนธรรมเดียวกัน จึงทำให้เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Ehrhart & Naumann, 2004 อ้างถึงใน อภิการ แก้วมา, 2550: 74) ที่ได้เสนอว่า บรรทัดฐานของกลุ่ม (Group-Prescribed OCB Norms) จะส่งผลต่อการสร้างเป็นบรรทัดฐานส่วนตัวในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคคล (Personal OCB Norms) อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภทรนถน พันธ์สุธิดา (2543) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุงาน และสายงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งในบางประเด็นคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน

5.4 อภิปรายผลการศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านรางวัลตอบแทน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.327 โดยในด้านรางวัลตอบแทนนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อนำปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กันมาสร้างสมการทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยนำตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ มาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นปัจจัยเดียวที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นสามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคิดเป็นร้อยละ 23.1 โดยผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการทดสอบสมการ ดังนี้

5.4.1 อภิปรายผลปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามสมการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในการสร้างสมการทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า มีเพียงปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่เข้าสมการทำนาย โดยผู้วิจัยสามารถนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

บรรยากาศด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นสามารถที่จะปรับตัวตามยุทธศาสตร์ของทางมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี และบุคลากรเองก็ได้ให้ความสนใจต่อบริบทของทางมหาวิทยาลัยและให้การปฏิบัติเป็นอย่างดี อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นก็มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มานั้นมาปรับใช้กับหน่วยงานอีกทั้งเพื่อเป็นการเตรียมตัวในรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่ และไม่รู้ขีดจำกัดเมื่อหน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ ซึ่งในประเด็นในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ เหล่านี้บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งขององค์การและบุคลากร ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงขององค์การนั้นก็จะเห็นได้จากยุทธศาสตร์ของทางมหาวิทยาลัยที่ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ในการเปลี่ยนแปลงองค์การของมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์การให้เท่าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงองค์การในลักษณะดังกล่าวนี้ทั้งหน่วยงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานก็สามารถที่จะปรับตัวตามยุทธศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี สิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการที่จะพัฒนาทั้งตนเองและหน่วยงาน ซึ่งในการดำเนินการต่างๆตามยุทธศาสตร์นั้นจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ต่างๆในการปฏิบัติ และบุคลากรเองก็ได้ให้ความสนใจนโยบายต่างๆและสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ดังที่ได้กล่าวไปแล้วในเบื้องต้นถึงความพร้อมของทั้งหน่วยงานและบุคลากรในการที่จะปรับตัวตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้บุคลากรยังมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มานั้นมาปรับใช้ในหน่วยงานอีกทั้งยังเป็นการเตรียมตัวเพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยอีกด้วย เมื่อบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาตนเอง เมื่อทางมหาวิทยาลัยได้มีการนำระบบเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาใช้ในแต่ละหน่วยงานซึ่งในการนำเทคโนโลยีเหล่านี้เข้าปรับใช้บุคลากรก็ไม่ได้รู้สึกอึดอัดในการที่จะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะเห็นได้ว่าทั้งในเรื่องของบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นมีผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรก็จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต่างๆที่เป็นการสะท้อนความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน นฤมล อาษาไกรสร, 2545: 10) ที่ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมต่างๆของบุคลากรในองค์การอีกด้วย อีกทั้งถ้าหากองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีก็จะส่งผลให้

พฤติกรรมของคนในองค์กรดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Vardi (2001) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดีบุคลากรก็จะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและนำมาซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยเหตุนี้เองบรรยากาศองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = <.001$) เมื่อนำมาสร้างสมการทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นสามารถอธิบายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคิดเป็นร้อยละ 23.1

เมื่อพิจารณาในด้านการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นถือได้ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรค่อนข้างสูง โดยในการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรในแง่ของการดำเนินงานเพื่อให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น คือ การที่จะก้าวสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก จึงทำให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงองค์กรของทางมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ในส่วนของการบริหาร เช่น ในเรื่องของกรวางยุทธศาสตร์ในการบริหารงานของทางมหาวิทยาลัย การปรับโครงสร้างองค์กร โดยแผนยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยมหิดลได้มีการกำหนดขึ้นเป็นแผนยุทธศาสตร์ในปี พ.ศ.2556 – พ.ศ.2559 ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (กองทรัพยากรบุคคล, 2555)

1. การสร้างความเป็นเลิศในการวิจัย (Research Excellence)
2. การสร้างการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Education)
3. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการสุขภาพและบริการวิชาการ (Healthcare and Services Excellence)
4. การสร้างความเป็นสากล (Internationalization)
5. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
6. การสร้างมหาวิทยาลัยที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นพื้นฐาน (ICT-based University)
7. ความกลมกลืนในความหลากหลาย (Harmony in Diversity)
8. การบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน (Management for Sustainability)

9. การสร้างความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Excellence)

ซึ่งจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นทางมหาวิทยาลัยก็ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรด้วย จะเห็นได้จากยุทธศาสตร์ที่ 9 ในการสร้างความเป็นเลิศด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยในหลักการแล้วจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ อีกทั้งยังเน้นในเรื่องของความสุขขององค์กร ในการเน้นเรื่องความสุขของบุคลากรในองค์กรนั้นทางมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีนโยบายมหาวิทยาลัยมหิดลองค์กรแห่งความสุขขึ้น (Happy workplace) ซึ่งนโยบาย Happy workplace นั้นถือได้ว่าเป็นอีกนโยบายในการจัดการองค์กรโดยนโยบาย Happy workplace นั้นเป็นการมองในเรื่องขององค์กรแห่งความสุข เพื่อเป็นการตอบสนองยุทธศาสตร์ของทางมหาวิทยาลัยมหิดล (กองทรัพยากรบุคคล, 2555) เมื่อพิจารณาจะพบว่านโยบายในการสร้างองค์กรแห่งความสุขดังกล่าวนั้นเป็นการมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นจะต้องมีการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน ทางมหาวิทยาลัยมหิดลได้มีการกำหนดมีในเรื่องของค่านิยมขององค์กรมาเป็นกรอบในการปฏิบัติ เนื่องจากว่ารากฐานของการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรจะเป็นไปในทิศทางที่ดีหรือสำเร็จผลได้นั้นพฤติกรรมในองค์กรถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ค่านิยมขององค์กรนั้นถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรในแง่ของการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยวัตถุประสงค์ของค่านิยมขององค์กรนั้นจัดทำขึ้นเพื่อเป็นการสร้างกรอบในการยึดถือปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล ทางมหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้มีการกำหนดค่านิยมขององค์กรขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการสร้างและกระตุ้นให้คนในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสม ซึ่งเหล่านี้ก็จะมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของคนในองค์กรอีกด้วย โดยค่านิยมของมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น คือ MAHIDOL จากการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศต่างๆเหล่านี้จะเห็นได้ว่าส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรด้วย อีกทั้งการสร้างให้บุคลากรได้เห็นคุณค่าของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Van Dyne, Graham and Dienesch (1994 อ้างถึงใน กิตติมา คงขวัญมือง, 2545) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเด็นเรื่องการเห็นคุณค่าของสถานที่ทำงาน (Workplace values) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ การเห็นคุณค่าข้อตกลงร่วมกันโดยปราศจากข้อโต้แย้ง ข้อตกลงในการสร้างคุณภาพ การสร้างสิ่งใหม่ๆ การให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงค่านิยมหรือองค์การที่ทำงานอยู่มีคุณค่าซึ่งเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะเห็นได้ว่าทั้งในเรื่องของบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีนั้นมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สญาญู ธีระวิชิตระกูล (2547: 22) ที่ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรมี

อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าหลักของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้นเป็นกระบวนการในการสร้างการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนวัฒนธรรมและ ระบบปฏิบัติต่างๆที่มาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทั้ง 5 ประการ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ของบุคลากรให้เป็นผู้ที่พัฒนาคนให้เกิดศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่และที่สำคัญจะ ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงอธิบาย ได้ว่า ถ้าหากองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่ว่าจะเป็นไปในทิศทางใดก็จะมีผลต่อพฤติกรรม ของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลง องค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ($p\text{-value} = <.001$) และเมื่อนำมาสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลง องค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด โดยมีค่า $\beta = 0.438$ สามารถอธิบายได้ว่า การที่มหาวิทยาลัยมหิดลได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดย มุ่งเน้นตั้งแต่เรื่องของยุทธศาสตร์และนโยบายต่างๆ อีกทั้งในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน องค์กรนั้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้เป็นผู้ที่พัฒนาคนให้เกิด ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่และที่สำคัญจะ ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดี ของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดีซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ จงอัญญากุล (2546) ที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงใน องค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้ว่า องค์กรมีความมั่นคงมากขึ้นเพียงใด องค์กรกำลังดำเนินการ อย่างไร และองค์กรจะสามารถเติบโตได้มากขึ้นเพียงใด การรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงใน องค์กรจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศที่บอกให้พนักงานรู้ว่าควรจะทำอย่างไร จึงส่งผลให้การรับรู้ บรรยากาศองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานด้านการ กระตือรือร้นในการทำงานได้

5.4.2 อธิบายผลปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการสร้างสมการทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า มี 5 ปัจจัยที่ไม่เข้าสมการทำนาย ปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ไม่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ

ด้านรางวัลตอบแทน ด้านการให้ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง โดยผู้วิจัยจะนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านโครงสร้าง โครงสร้างองค์การนั้นจะเป็นเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ภายในองค์การที่ทุกคนจะต้องยึดถือปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีความชัดเจน ทั้งในเรื่องของการระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบและโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อนจนเกินไป เพราะถ้าหากโครงสร้างขององค์การนั้นมีความซับซ้อนก็อาจจะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเกิดความสับสนขึ้นได้ อีกทั้งในเรื่องของข้อจำกัดในการทำงานซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งที่คนในองค์การสามารถรับรู้ได้ ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่นั้นมีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจน บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการทำงานของตนเอง อีกทั้งในส่วนของการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่บุคลากรนั้นก็มีความชัดเจน และหน่วยงานก็มีการมอบหมายภารกิจความรับผิดชอบได้ตรงตามตำแหน่งงานของบุคลากร แต่ในเรื่องของการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าการแสดงออกในเรื่องของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นเป็นการแสดงออกด้วยความเต็มใจของบุคลากร โดยที่องค์การไม่ได้มีการกำหนดเอาไว้ ซึ่งในด้านโครงสร้างที่มีการระบุถึงความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่างๆ ดังนั้นบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างจึงไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ด้านความเป็นอิสระ หมายถึง การที่บุคลากรนั้นสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในการแสดงออกความคิดเห็นนั้นจะต้องไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร รวมไปถึงการที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่อีกด้วย ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่า ในการเข้าประชุมที่แต่ละหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลจัดขึ้นนั้น บุคลากรจะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในการที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นนั้นก็จะมีผลกระทบต่อการทำงาน อีกทั้งในด้านของการทำงานบุคลากรจะสามารถทำงานได้อย่างอิสระตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยปราศจากความกดดัน ถึงแม้ว่าบุคลากรจะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อความคิดเห็นนั้นจะต้องขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือคนในหน่วยงาน บุคลากรก็อาจจะหลีกเลี่ยงเพื่อเป็นการลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น แต่ในเรื่องของการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการแสดงออกถึงความอิสระนั้นในบางครั้งถ้าหากมีการแสดงออกซึ่งความอิสระมากเกินไปในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นก็อาจจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกับคนในองค์การได้ซึ่งอาจจะขัดแย้งกับพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นได้ ดังนั้น บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระจึงไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ด้านรางวัลตอบแทน ในด้านการให้รางวัลตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งในด้านรางวัลตอบแทนนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้น, การขึ้นเงินเดือน, การได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่า หัวหน้างานของบุคลากรจะให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งในการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ยังต้องการหรือหน่วยงานตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดี อีกทั้งความก้าวหน้าเหล่านี้ยังเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความประสบความสำเร็จในการทำงาน และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีหัวหน้างานจะให้คำชมหรือมีการแสดงความชื่นชมต่อการทำงานของบุคลากรแต่ในด้านของการชมเชยดังกล่าวนี้บุคลากรในบางส่วนอาจจะไม่ค่อยได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีเท่าที่ควร ในด้านของสวัสดิการนั้นถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ แต่ในส่วนของสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นก็ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรบางส่วน อีกทั้งหน่วยงานแต่ละหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นยังขาดในเรื่องของการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรท่านอื่นๆ ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้บางหน่วยงานก็มีการจัดแต่ในขณะเดียวกันนั้นบางหน่วยงานก็ยังขาดประเด็นนี้อยู่ ในส่วนของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นในความคิดเห็นของบุคลากรยังมีความเห็นว่าในระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรยังไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร อีกทั้งจากการศึกษายังพบว่า ด้านรางวัลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นเป็นการแสดงออกโดยที่ไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ออร์แกน (Organ, 1988: 148) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจด้วยตัวเอง โดยไม่ถูกชักจูงทั้งนี้การแสดงพฤติกรรมนี้จะไม่ได้รับผลตอบแทนจากระบบที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ว่าในด้านรางวัลตอบแทนนั้นไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านการให้ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนนั้นเป็นปัจจัยในการวัดความสำคัญในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนมากกว่าการลงโทษในการปฏิบัติงาน ซึ่งความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์กรนั้นจะช่วยลดความกังวลและความตึงเครียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ นอกจากจะช่วยลดความตึงเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้ว ความอบอุ่นและการสนับสนุนนั้นยังเป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของบุคลากรถึงความไว้วางใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหน่วยงานและการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่ทั่วไปในการปฏิบัติงานทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน แต่ถึงอย่างไรก็ตามด้านความอบอุ่น

และการให้การสนับสนุนนั้นก็ไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ซึ่งโบลีโน (Bolino, 1990) ก็ได้อธิบายถึงแรงจูงใจหลักของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งเกิดจาก แรงจูงใจดั้งเดิม (Traditional motive) และการจัดการความประทับใจของบุคคล (Impression management) โดยโบลีโน (Bolino, 1990) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าแรงจูงใจดั้งเดิม (Traditional motive) เป็นความต้องการของบุคคลอย่างจริงจังในการที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความต้องการในด้านนี้ก็จะมาจากพื้นฐานการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน บุคลิกภาพและอารมณ์ของแต่ละบุคคล ที่ต้องการจะช่วยเหลือโดยที่ไม่ได้หวังสิ่งใดตอบแทน ส่วนแรงจูงใจด้านการจัดการความประทับใจนั้นเป็นอีกหนึ่งกระบวนการของบุคคลที่พยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือการรับรู้ของคนอื่นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเขา ซึ่งด้านนี้จะเป็นด้านที่บุคคลที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น เพื่อหวังให้ผู้อื่นรับรู้ว่าคุณมีความเป็นสมาชิกที่ดี ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางบวกและทำให้เกิดอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้อื่น จากแนวคิดดังกล่าวนี้จึงอาจทำให้บรรยากาศองค์การด้านการให้ความอบอุ่นและการสนับสนุนนั้นไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ด้านการยอมรับความขัดแย้ง วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535:164) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นปกติในการบริหารองค์การ โดยอาจเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือเพื่อนร่วมงานในองค์การซึ่งความขัดแย้งนั้นอาจแสดงออกในรูปของการโต้เถียงหรือการต่อสู้ระหว่างสองฝ่ายที่แสดงออกมาอย่างเปิดเผยว่าเป็นศัตรูกัน การแทรกแซงฝ่ายตรงข้าม หรือการไม่ให้ความร่วมมือ จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งนั้นเป็นปกติที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานซึ่งไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามความขัดแย้งนั้นก็มิใช่อะไรที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคลากรในองค์การเริ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างก็จะนำมาซึ่งการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นผลดีกับองค์การที่คนในหน่วยงานนั้นจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่า เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรจะเข้าไปแก้ไขปัญหาพร้อมกัน รวมทั้งเรื่องของการที่บุคลากรจะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน นอกจากนี้หัวหน้างานของบุคลากรสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรได้โดยปราศจากอคติ อีกทั้งเมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานบุคลากรจะให้ความสนใจในการที่จะรับฟังความคิดเห็นต่างๆเหล่านั้น แต่ในขณะเดียวกันในการเข้าไปร่วมกันแก้ไขปัญหาและการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาบุคลากรในหน่วยงานบางส่วนอาจจะไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาทั้งหมด เนื่องจากบุคลากรในบางส่วนอาจจะไม่ได้รับทราบในส่วนหนึ่งของปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ไม่ได้เข้าร่วมในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งในส่วนของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานบุคลากรในบางส่วนก็อาจจะไม่ได้ให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหา อาจ

เนื่องจากไม่ได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นและบุคลากรในบางส่วนนั้นอาจจะไม่ต้องการที่จะมีความขัดแย้งจนทำให้มีการหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้อาจทำให้บุคลากรไม่ได้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นบรรยากาศด้านการยอมรับความขัดแย้งอาจจะไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5.5 อภิปรายผลการสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.483 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.233 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ทำการปรับค่า (Adjusted R^2) มีค่าเท่ากับ 0.231 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลได้ร้อยละ 23.1 โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ จงอภัยกุล (2546) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมลูกฟูกแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ด้านบรรยากาศความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรได้ จากผลการวิจัยในข้างต้นนั้น พบว่า เมื่อบุคลากรมีการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การในระดับที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงขึ้นด้วย โดยสามารถทำนายพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้เพียงร้อยละ 23.1 จึงน่าจะมีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งทำการเก็บข้อมูลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา จำนวน 297 คน เกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศองค์การและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผลการศึกษา มีดังต่อไปนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 59.6

ประสบการณ์ทำงาน คิดเป็นร้อยละ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 มีสถานภาพบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 82.2 และรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.3

6.1.2 ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.51) โดยมีปัจจัยในด้านบรรยากาศองค์การประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

6.1.2.1 ด้านโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมาก

6.1.2.2 ด้านความเป็นอิสระ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับมาก

6.1.2.3 ด้านรางวัลตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านรางวัลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

6.1.2.4 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมาก

6.1.2.5 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านการยอมรับความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง

6.1.2.6 ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การอยู่ในระดับมาก

6.1.3 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.90) โดยมีปัจจัยในด้านบรรยากาศองค์การประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

6.1.3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ผลการศึกษาวិจัยพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง

6.1.3.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง

6.1.3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง

6.1.3.4 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง

6.1.3.5 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมขององค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมขององค์กรอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง

6.1.4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศ องค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยขอสรุปผลจากวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็นคือ ศึกษา ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์กร และศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

6.1.4.1 ศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศ องค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องของ บรรยากาศองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.1.4.2 ศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.1.5 ศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้วิจัยได้ทำการหาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.327 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลง องค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านรางวัลตอบแทนนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หลังจากที่ได้ทำการหาความสัมพันธ์

ของบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการหาอิทธิพลระหว่าง 2 ตัวแปร เพื่อหาปัจจัยด้านบรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ

6.1.6 เพื่อสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

จากผลการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นสามารถนำมาสร้างสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม = $2.560 + 0.370$ (ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ)

จากสมการทำนายในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยดังกล่าวมีปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีอำนาจในการทำนายและพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ในขณะที่ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

6.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

6.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ถึงแม้ว่างานวิจัยทั้งด้านบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลจะอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อเป็นการรักษาสภาพบรรยากาศที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทางมหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

6.2.1.1 มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และส่งเสริมด้านบรรยากาศองค์การให้ครอบคลุมในด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านรางวัลตอบแทน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร อีกทั้งเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

6.2.1.2 มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร โดยให้การมุ่งเน้นในเรื่องของการแสดงออกของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยให้มีความครอบคลุมในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมมีส่วนร่วมกับการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยมหิดล

6.2.1.3 มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อให้แต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหิดล นั้นได้มีการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งในส่วนของการติดตามประเมินผลควรที่จะมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อการรักษาไว้ซึ่งบรรยากาศที่ดีขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

6.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

เพื่อความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติเอาไว้ ดังนี้

6.2.2.1 ควรมีการจัดทำคู่มือชี้แจงโครงสร้างขององค์การให้มีความน่าสนใจ อาจจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ หรือการนำเสนอบนอินเตอร์เน็ต เพื่อให้บุคลากรได้มีการรับทราบถึงโครงสร้างในการทำงานมากยิ่งขึ้น

6.2.2.2 ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระทั้งในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นและในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถ้าหากบุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระแล้ว บุคลากรจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.2.2.3 ควรมีการนำระบบการให้รางวัลเข้าไปเป็นตัวกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในรูปแบบและวิธีการต่างๆ อีกทั้งจะต้องมีการสื่อสารกับบุคลากรให้ชัดเจนถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากร

6.2.2.4 ควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆเพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม พร้อมทั้งปลูกฝังให้บุคลากรเป็นเหมือนครอบครัวเดียวกัน

6.2.2.5 ควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยการเปิดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ของความขัดแย้ง และแนวทางวิธีการต่างๆที่จัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

6.2.2.6 ควรให้ความสำคัญในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านพฤติกรรมของคนในองค์การด้วย กล่าวคือ องค์การควรทำการส่งเสริมอบรมบุคลากรในองค์การเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การต่างๆ อีกทั้งยังต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

6.2.2.7 ควรจัดให้มีโครงการนำร่องในการส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ดี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานมีการผลักดันในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ

6.2.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

6.2.3.1 งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยในเชิงปริมาณเพื่อศึกษาภาพรวมของบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น ทำให้ขาดข้อมูลในเชิงลึก และเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกนั้นควรมีการสัมภาษณ์ในส่วนของผู้บริหารและฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถสร้างแนวทางที่สนับสนุนให้เกิดลักษณะของบรรยากาศองค์การที่ดี

6.2.3.2 จากงานวิจัยดังกล่าวมีการกำหนดขอบเขตในการศึกษา คือ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ครอบคลุมภาพรวมของมหาวิทยาลัย จึงควรมีการศึกษาในเรื่องของบรรยากาศองค์การให้ครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของทั้งหมด อีกทั้งเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ดียิ่งขึ้น

6.2.3.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยในด้านอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บรรยาการสองค้การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ORGANIZATIONAL CLIMATE INFLUENCING GOOD ORGANIZATIONAL
MEMBERSHIP BEHAVIOR OF MAHIDOL UNIVERSITY'S PRESIDENT OFFICE
STRAFF

มนุษยวิทยา แฉ่งเจริญกิจ 5436958 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สมบูรณ์ ศิริสรรริรัญ, Ph.D., ภัทร์ พลอยแหวน, D.P.A.,
กมลพร สอนศรี, D.P.A.

บทสรุปแบบสมบูรณ

1. บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันนี้สภาพแวดล้อมต่างๆภายในสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมากทั้งใน
ด้านของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การศึกษา และวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผล
ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคคลในสังคม เช่น ในด้านเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปบ้านเมืองเข้าสู่ยุค
เข้ายากหมากแพง คนในสังคมก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำรงชีวิต ส่วนในด้าน
ของวัฒนธรรมก็เช่นเดียวกันปัจจุบันวัฒนธรรมในสังคมไทยเรานั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่าง
รวดเร็ว เนื่องจากกระแสสังคมของทางตะวันตกได้แผ่ขยายเข้าสู่สังคมไทยมากยิ่งขึ้น เป็นต้น สิ่ง
ต่างๆเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคนในสังคมเป็นอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่คนในสังคมเท่านั้นที่มีความจำเป็น
ที่จะต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป องค์การก็เช่นเดียวกันก็จำเป็น
ที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในยุคที่มีการแข่งขันสูง เพราะถ้าหากองค์การไม่
สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้นั้น องค์การก็อาจจะประสบความ
ล้มเหลวได้ ดังนั้นแล้วผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์การเพื่อให้มีความสอดคล้องกับ
สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งนอกจากการพัฒนาองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นแล้ว ผู้บริหารก็ต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้วย เช่นเดียวกันเนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้นถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อคนในองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมต่างๆเหล่านี้จะมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรได้ เมื่อบุคลากรเกิดการรับรู้และเกิดความรู้สึกต่อสภาพการณ์นั้นๆ เราสามารถเรียกสถานการณ์โดยรวมนี้ว่า “บรรยากาศขององค์กร”

บรรยากาศขององค์กร คือ สภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน (Litwin and Stringer (1968, p. 1) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 101)) การรับรู้บรรยากาศของคนในองค์กรนั้นก็ย่อมที่จะแตกต่างกันออกไปตามแต่ประสบการณ์ ทัศนคติ และการตีความของแต่ละบุคคลถึงแม้ว่าคนในองค์กรจะอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกันก็ตาม แต่ถึงอย่างไรก็ตามการรับรู้บรรยากาศที่แตกต่างกันออกไปนี้ก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยต่างๆที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องของบรรยากาศขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรเอาไว้มากมาย ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของฉัญญา มูลประหาร (2545) ที่พบว่า บรรยากาศที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานสูงขึ้นด้วย กล่าวคือ บรรยากาศขององค์กรที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานขององค์กรจะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เรื่องของบรรยากาศที่อาจจะส่งผลถึงการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันทำงานแล้ว บรรยากาศขององค์กรยังส่งผลถึงผลผลิตของงานด้วยจะเห็นได้จากงานวิจัยของจินดา รัตนะจำเริญ (2549) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสูงก็จะส่งผลให้ผลผลิตของงานนั้นออกมาสูงตามไปด้วย กล่าวคือ บรรยากาศมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร ทั้งนี้พิภพ วังเงิน (2547) ได้กล่าวว่าถึงพฤติกรรมองค์กรเอาไว้ว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นจะเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งพฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำของบุคคลเป็นการกระทำทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการกระทำไปโดยที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวคนอื่นจะสังเกตได้หรือไม่ก็ตาม เมื่ออยู่ในองค์กรก็จะรวมเป็นพฤติกรรมองค์กรเกิดขึ้นซึ่งหมายถึงพฤติกรรมของคนที่มีความเกี่ยวข้องอยู่กับองค์กรและจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎกติกาหรือปทัสถาน (norm) ขององค์กร หรือเรียกว่า “พฤติกรรมองค์กร” พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎกติกาหรือปทัสถาน (norm) ขององค์กรเท่านั้น การแสดงออกถึงความเต็มใจและจริงใจในการทำงานนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดนั้นเรียกว่า

“พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” สิ่งนี้ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่จะทำให้
องค์กรนั้นมีความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นการที่องค์กรใด
องค์กรหนึ่งจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า และก้าวไปอยู่ในจุดที่เหมาะสมได้
นั้น สิ่งที่สำคัญที่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้นคือ คนในองค์กรซึ่งคนในองค์กรจะต้องมี
พฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นค่านิยมร่วมกันที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จาก
กลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม ค่านิยมเหล่านั้นถ้าหากยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน และมีการ
แสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องก็จะเป็นการสร้างรากฐานของการพัฒนาองค์กรสู่
ความอยู่รอดอย่างยั่งยืนและทำให้คนในองค์กรนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในการบริหาร
องค์กรในหลายๆ ที่นั้นมีความตระหนักถึงการเสริมสร้างและกระตุ้นให้คนในองค์กรแสดง
พฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสม (กองทรัพยากรบุคคล, 2555) มหาวิทยาลัยมหิดลก็เช่นเดียวกัน
ที่ให้ความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมของคนในองค์กรเพราะการที่จะก้าวเข้าสู่มหาวิทยาลัย
ระดับโลกได้นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คนในองค์กรจะต้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อการทำงาน
ร่วมกันของทุกฝ่ายจะได้เป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งนอกจากแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของ
บุคลากรในมหาวิทยาลัยแล้ว สิ่งหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงด้วยนั้นคือเรื่องของการสร้างบรรยากาศที่ดี
เพราะถ้าหากบรรยากาศภายในองค์กรหรือมหาวิทยาลัยดีสิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลกระทบต่อ
บุคลากรในมหาวิทยาลัย สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
วิทยาเขตศาลายา โดยมุ่งศึกษาในเรื่องของบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อที่จะได้นำ
ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่
บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ต่อไป

2. บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ
บรรยากาศขององค์กร เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อศึกษา
เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่

ดีขององค์กร เพื่อสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตสาธิต จำนวน 297 คน

จากผลการวิจัยพบว่า ศีรษะระดับบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ในด้านที่ควรจะมีการปรับปรุงคือ ด้านรางวัลตอบแทน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง ศีรษะระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งในทุกด้านในการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ในการศึกษาบรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.231 ซึ่งสามารถสร้างสมการได้ดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม = $2.560 + 0.370$ (ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร) ซึ่งอธิบายได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่สามารถทำนายและพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลได้

3. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

5. เพื่อสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

4. สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

4.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน

4.2 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

5. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

การศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวน 297 คน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
วิทยาเขตศาลายา

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม
พ.ศ.2555 เป็นต้นไป

5.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน, สถานภาพบุคลากร, รายได้ และด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง, ด้านความเป็นอิสระ, ด้านรางวัลตอบแทน, ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน, ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ, พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น, พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น, พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับองค์กร

6. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวน 297 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กร, ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิแก้ไข ตรวจสอบ ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องตามประเด็นเนื้อหาและเชื่อถือได้ และได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try out) แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha- Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ที่ค่าของ Alpha มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งแบบสอบถามใน

ครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.896 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถืออยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

7. การวิเคราะห์ข้อมูล (Statistical Analysis)

ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ตามประเภทของการวัดตัวแปรและดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล และนำค่าทางสถิติมาวิเคราะห์หาอิทธิพลและความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล, บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

7.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการพรรณนาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน, สถานภาพบุคลากร และรายได้

7.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

7.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สถิติ T-test และ one – way ANOVA

7.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

7.5 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

7.6 การวิเคราะห์เพื่อหาสมการทำนาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และหาสมการทำนายที่ดีที่สุด

8. ผลการวิจัย (Results)

1) ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรตบุตร จุฑะกนก (2552) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาจะพบว่า หน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่นั้นมีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจน บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการทำงานของตนเอง ในส่วนของการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่บุคลากรนั้นก็มีความชัดเจน และหน่วยงานก็มีการมอบหมายภารกิจความรับผิดชอบได้ตรงตามตำแหน่งงานของบุคลากร อีกทั้งบุคลากรก็สามารถที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน

บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาจะพบว่า ในการเข้าประชุมที่แต่ละหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล จัดขึ้นนั้น บุคลากรจะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในการที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นนั้นก็จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน อีกทั้งในด้านของการทำงานบุคลากรจะสามารถทำงานได้อย่างอิสระตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยปราศจากความกดดัน

บรรยากาศองค์การในด้านรางวัลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาจะพบว่า หัวหน้างานของบุคลากรจะให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมี

ความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งในการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดี และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ดี หัวหน้างานจะให้คำชมหรือมีการแสดงความชื่นชมต่อการทำงานของบุคลากรซึ่งการได้รับการชื่นชมนอกจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา แต่ในส่วนของสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นก็ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของบุคลากรบางส่วน และในส่วนของ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นในความคิดเห็นของบุคลากรยังมีความเห็นว่าในระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรยังไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร

บรรยากาศองค์กรในด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาจะพบว่า หัวหน้าของบุคลากรให้ความเป็นกันเองกับผูปฏิบัติงาน อีกทั้งหัวหน้ายังให้บุคลากรได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเป็นการให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานอีกด้วย บุคลากรจะได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานเสมอ และคนในหน่วยงานก็มีความสนิทสนมกันทั้งในและนอกเวลาทำงาน ด้วยความที่คนในหน่วยงานมีความสนิทสนมกันทำให้คนในหน่วยงานไม่รู้สึกลัวว่าตนเองทำงานอย่างโดดเดี่ยว

บรรยากาศองค์กรในด้านการยอมรับความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาจะพบว่า เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรจะเข้าไปแก้ไขปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งเรื่องของการที่บุคลากรจะหาแนวทางในการไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน หัวหน้างานของบุคลากรสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรได้โดยปราศจากอคติ และเมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานบุคลากรจะให้ความสนใจในการที่จะรับฟังความคิดเห็นต่างๆเหล่านั้น อีกทั้งในส่วนของความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคลากรบางส่วนก็ได้เข้าไปแก้ไขปัญหาแต่บางส่วนก็อาจจะไม่เข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

บรรยากาศองค์กรในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาจะพบว่า หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล นั้นสามารถที่จะปรับตัวตามยุทธศาสตร์ของทางมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี และบุคลากรเองก็ได้ให้ความสนใจต่อนโยบายของทางมหาวิทยาลัยและให้การปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นก็มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อนำความรู้ที่ได้มานั้นมาปรับใช้กับหน่วยงาน แต่ในขณะเดียวกันนั้นบุคลากรในบางส่วนก็อาจจะรู้สึกอึดอัดเมื่อทางหน่วยงานได้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาปรับใช้ในหน่วยงาน

2) ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งในทุกด้าน คือ พฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการณ์อดทนอดกลั้น พฤติกรรมการณ์สำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาจะพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นได้มีการให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ อีกทั้งบุคลากรได้มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อุปกรณ์ของใช้ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ในขณะที่เดียวกันเมื่อหน่วยงานประสบปัญหาบุคลากรจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาจะพบว่า ในส่วนของการใช้ของร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงานนั้นถ้าหากบุคลากรหยิบของส่วนรวมไปใช้จะเอามาคืนที่เดิมเพื่อให้ผู้อื่นได้ใช้งานต่อไป ในส่วนของการทำงานถ้าหากในการทำงานอาจจะมีผลกระทบกับเพื่อนร่วมงานบุคลากรจะปรึกษาเพื่อนร่วมงานก่อนทุกครั้ง เพื่อเป็นการป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นและในการทำงานบุคลากรแต่ละคนก็จะมีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่นเช่นเดียวกัน อีกทั้งเมื่อบุคลากรพบเห็นว่างานในส่วนของผู้ร่วมงานนั้นเกิดข้อผิดพลาดที่อาจจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน บุคลากรจะรีบแจ้งให้ผู้รับผิดชอบในส่วนงานนั้นๆแก้ไขในทันทีซึ่งในการปฏิบัติเช่นนี้ถือได้ว่าเป็นการคำนึงผลกระทบขององค์กรอีกด้วย

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีด้านความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาจะพบว่า เมื่อบุคลากรได้รับการมอบหมายงานเพิ่มบุคลากรจะไม่แสดงความไม่พอใจ และเมื่อบุคลากรได้รับคำตำหนิเกี่ยวกับการทำงานบุคลากรก็จะรับนำมาปรับปรุงแก้ไขในทันทีโดยไม่แสดงความไม่พอใจอีกเช่นเดียวกัน

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีด้านความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาจะพบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นบุคลากรจะไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้กับเรื่องส่วนตัวนอกจากมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติภารกิจส่วนตัว บุคลากรจะปฏิบัติภารกิจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปก่อน ในการนัดหมายเข้าประชุมในเรื่อง

ต่างๆของหน่วยงานบุคลากรจะมาตรงเวลาเสมอ และในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรก็ให้ความสำคัญกับการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยเข้าปฏิบัติงานก่อนเวลาและกลับบ้านช้าหลังเวลาเลิกงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานของตนเองได้ อีกทั้งในเรื่องของการรักษาทรัพย์สินของหน่วยงานบุคลากรจะรักษาเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาจะพบว่า บุคลากรให้ความร่วมมือกับองค์กรโดยการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ของทางมหาวิทยาลัย และบุคลากรจะติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงของทางมหาวิทยาลัย อีกทั้งในการเข้าร่วมประชุมหรือการทำกิจกรรมต่างๆที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้นบุคลากรส่วนใหญ่ก็จะเข้าร่วมประชุมหรือเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ และเมื่อมีการพบเห็นปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นบุคลากรจะรีบเสนอปัญหาแก้หัวหน้าเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

3) ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 อภิปรายผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี กับ บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 – 30 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากกลุ่มบุคลากรที่มีอายุในช่วง 20 – 30 ปี นั้นเป็นช่วงอายุที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่ๆ ก็จะมีความคิดเห็นที่ค่อนข้างดีในด้านบรรยากาศ บุคลากรในช่วงนี้จะเป็นช่วงที่สร้างความคุ้นเคยกับสิ่งต่างๆที่เข้ามา ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความท้าทายในการทำงานต่างๆ บุคลากรจะค่อนข้างมีความพร้อมในการทำงาน แต่ในขณะที่เดียวกันบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี บุคลากรในกลุ่มนี้จะทำงานมาเป็นระยะเวลานานความรู้สึกทำทากับสิ่งใหม่ๆหรือความกระตือรือร้นต่างๆก็จะลดน้อยลง ในเรื่องบรรยากาศเองก็เช่นเดียวกันบุคลากรกลุ่มนี้เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศเดิมๆมาเป็นระยะเวลานาน อาจจะทำให้มีความรู้สึกเบื่อหน่ายและอาจทำให้พบเห็นข้อบกพร่องต่างๆทั้งเพื่อนร่วมงานและการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลให้มีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นฤมล อาษาไกรสร (2545) ที่กล่าวว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลให้การรับรู้

บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539) และงานวิจัยของ ภัทรชันษา เรืองมะเริง (2553) และงานวิจัยของ รมิดา เสนโสพิศ (2550) ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญญดา รักษาเจริญ (2545) ที่ได้พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์ที่ออกมานี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลได้รับอิทธิพลในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การที่ถูกปลูกฝังให้กับสมาชิกในองค์การว่าพฤติกรรมอย่างไรเป็นพฤติกรรมที่องค์การนั้นพึงประสงค์ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การหรือค่านิยมของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ คือ MAHIDOL ประกอบไปด้วย M – Mastery เป็นนายแห่งตน, A – Altruism มุ่งผลเพื่อผู้อื่น, H – Harmony กลมกลืนกับสรรพสิ่ง, I – Integrity มั่นคงยิ่งในคุณธรรม, D – Determination แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ, O – Originality สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และ L – Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ สิ่งเหล่านี้ทำให้ไม่ว่าบุคลากรจะมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ความคิดหรือความเชื่อต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงไม่ เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นมีการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้วัฒนธรรมเดียวกัน จึงทำให้เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Ehrhart & Naumann, 2004 อ้างถึงใน อธิการ แก้วมา, 2550: 74) ที่ได้เสนอว่า บรรทัดฐานของกลุ่ม (Group-Prescribed OCB Norms) จะส่งผลต่อการสร้างเป็นบรรทัดฐานส่วนตัวในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคคล (Personal OCB Norms) อีกด้วย

4) ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 อภิปรายผลการศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังนี้

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านรางวัลตอบแทน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้ทำการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ พบว่ามี

ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.327 โดยในด้านรางวัลตอบแทนนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อนำปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กันมาสร้างสมการทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นปัจจัยเดียวที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคิดเป็นร้อยละ 23.1

5) ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 อภิปรายผลปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาจะพบว่า หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นสามารถที่จะปรับตัวตามยุทธศาสตร์ของทางมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี และบุคลากรเองก็ได้ให้ความสนใจต่อนโยบายของทางมหาวิทยาลัยและให้การปฏิบัติเป็นอย่างดี อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นก็มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มานั้นมาปรับใช้กับหน่วยงานอีกทั้งเพื่อเป็นการเตรียมตัวในรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่ และไม่รู้ขีดจำกัดเมื่อหน่วยงานนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ ซึ่งในประเด็นในการเปลี่ยนแปลงองค์การเหล่านี้บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendations)

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและส่งเสริมด้านบรรยากาศองค์การทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร อีกทั้งเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร โดยให้การมุ่งเน้นในเรื่องของการแสดงออกของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งนี้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ของมหาวิทยาลัยมหิดล อีกทั้งมหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อให้แต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นได้มีการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งในส่วนของการติดตามประเมินผลควรที่จะมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อการรักษาไว้ซึ่งบรรยากาศที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

9.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

9.2.1 ควรมีการจัดทำคู่มือชี้แจงโครงสร้างขององค์กรให้มีความน่าสนใจ อาจจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ หรือการนำเสนอบนอินเทอร์เน็ต เพื่อให้บุคลากรได้มีการรับทราบถึงโครงสร้างในการทำงานมากยิ่งขึ้น

9.2.2 ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระทั้งในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นและในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถ้าหากบุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระแล้ว บุคลากรจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

9.2.3 ควรมีการนำระบบการให้รางวัลเข้าไปเป็นตัวกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในรูปแบบและวิธีการต่างๆ อีกทั้งจะต้องมีการสื่อสารกับบุคลากรให้ชัดเจนถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากร

9.2.4 ควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม พร้อมทั้งปลูกฝังให้บุคลากรเป็นเหมือนครอบครัวเดียวกัน

9.2.5 ควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยการเปิดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ของความขัดแย้ง และแนวทางวิธีการต่างๆ ที่จัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

9.2.6 ควรให้ความสำคัญในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรในด้านพฤติกรรมของคนในองค์กรด้วย กล่าวคือ องค์กรควรทำการส่งเสริมอบรมบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรต่างๆ อีกทั้งยังต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

9.2.7 ควรจัดให้มีโครงการนำร่องในการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานมีการผลักดันในการพัฒนาบรรยากาศองค์กร

10. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendations for further study)

10.1 งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยในเชิงปริมาณเพื่อศึกษาภาพรวมของบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น ทำให้ขาดข้อมูลในเชิงลึก และเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกนั้นควรมีการสัมภาษณ์ในส่วนของผู้บริหารและฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถสร้างแนวทางที่สนับสนุนให้เกิดลักษณะของบรรยากาศองค์การที่ดี

10.2 จากงานวิจัยดังกล่าวมีการกำหนดขอบเขตในการศึกษา คือ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้อาจไม่ครอบคลุมภาพรวมของมหาวิทยาลัย จึงควรมีการศึกษาในเรื่องของบรรยากาศองค์การให้ครอบคลุมทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของทั้งหมด อีกทั้งเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ดียิ่งขึ้น

10.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยในด้านอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ORGANIZATIONAL CLIMATE INFLUENCING GOOD ORGANIZATIONAL
MEMBERSHIP BEHAVIOR OF MAHIDOL UNIVERSITY'S PRESIDENT'S
OFFICE STAFF

BOONTARIKA CHAENGCHAREONKIT 5436958 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D., PHUT
PLOYWAN, Ph.D., GAMOLPORN SONSRI, D.P.A.

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

Nowadays, surrounding social environment has been changing massively in terms of economy, society, technology, education, and culture. These factors directly and indirectly affect people in that society. For instance, in terms of economy, inflation forces people to adjust their behaviors in order to survive. Rapid change of modern Thai culture, which has been widely diffused with Western trends, makes changing behavior and adaptation inevitable. Not only human who needs adaptation to rapid change of environment, organizations today also need to adapt accordingly in order to sustain in such fierce competitive society. If those organizations fail to adapt to the change, they are facing plausible risks of breaking down. Therefore top level executives need to lead their organizations to be adaptable to changing environment. They also need to make some adjustment in their own organizational environment accordingly. Organizational environment is essential to people who work in the organization as it not only explicitly but also implicitly has impact on their behaviors. People's perceptions and feelings towards the environment in their organization in total are called 'Organizational climate'.

Organizational climate is environment of organization that is perceived by people inside that organization in both direct and indirect ways such that it occupies a power to influence employees' incentives and behaviors, (Litwin and Stringer (1968, p. 1) and PreeyapornWonganutroj (2535: 101)). Given the same environment they live in, perceptions towards organizational climate of each staff varies depending on their personal experiences, attitudes, and interpretations. However, the difference in perceptions of the staffs affects their working behaviors. According to a number of studies about organizational climate and organizational staff behavior, for instance, the study of Nanyamulprahas (2002) revealed that proper organizational climate to high level operation increases team participation of staffs. In other words, good organizational climate that conforms to organizational objectives and staffs' needs would be the aid to reinforce successful collaboration and team participation in the organization. Additionally, good organizational climate has the effect on work performance. According to the study of JindaRattanajamroen (2006), proper organizational climate to high level operation also increases work performance. Organizational climate has effect in determining staff working behavior. PipobWachang-ngoen (2004) claimed that organizational behavior is of crucial mechanism that drives the entire organizations, either big or small size, to achieve its goal. Behavior is every action of a person, both intentional and unintentional, either it is witnessed by others or not. When these actions of each staff happen in the organization and they conform to organization norms, their behaviors are forming organizational behavior. Organizational membership behavior is when the staffs not only have behaviors conforming to the norms, but also they express their willingness and sincerity to perform their works beyond organizational norms. Organizational membership behavior is of importance that it makes the organizations strong and successful. As mentioned before, to develop and grow the organizations sustainably, one thing that needs to be developed is unified good behaviors that the staffs hold together. Such behaviors are values that create a root of behaviors which are shared from one person to another, from one community to another, and from one society to another. When such values are held and practiced, good behaviors are expressed mutually and continually that they build a strong basis of organizational development to achieve sustainable survival and create happiness in organization. Organizational

management in several organizations has been aware of the importance of fostering and encouraging the staffs to behave properly (Division of Human Resource, 2012). Mahidol University has also been one of such organizations that realize the importance of good organizational staff behaviors. In order to be internationally recognized university, Mahidol staffs must be unified to create smooth collaboration when working in multi-division projects. Apart from staff development, creating good organizational climate is another crucial part that it has direct effect to the university staffs. This study is aimed understand the influence of organizational climate on good organizational membership behavior of the staffs in Office of the President, Mahidol University, Salaya Campus. It is intended to study the factors of organizational climate that have influences on good organizational membership behavior. Consequently, the result of the study would be used to adjust and reinforce good organizational climate in workplace for the staffs in Office of the President, Mahidol University, and to encourage good organizational membership behavior in the staffs to increase organizational efficiency and effectiveness.

2. Abstract

The objectives of this research were to study the level of organizational climate; the degree of good organizational membership behavior; the relationship among personal factors, organizational climate and good organizational membership behavior; the influences of organizational climate on good organizational membership behavior; and to create an equation to forecast the influence of organizational climate on good organizational membership behavior. Questionnaires and interviews were the means of data collection, with a sample size of 297 officers working at The Mahidol University's President's Office.

The results of the research revealed that 1) overall organizational climate factors comprising organization's structure, autonomy, warmth and support consideration, and need for innovation were all at high levels; however, reward structure and tolerance of conflict needed improvement; 2) overall good organizational membership behavior of Mahidol University's President Office staffs was moderate in all aspects; 3) the study of the relationship between personal factors and

organizational climate showed that staffs of different ages have different views of organizational climates, with statistical significance of .05, and the study of the relationship between personal factors and good organizational membership behavior of staffs revealed that staffs who have different personal factors have indifferent good organizational membership behavior; 4) the study of the influence of organizational climate on organizational membership behavior of staffs showed that the need for innovation in organization was the only main factor that had an influence on good organizational membership behavior of staffs, with $R^2 = 0.231$; 5) the equation explaining the influence of need for innovation in organization on good organizational membership behavior among Mahidol University's President's Office staffs is: Organizational membership behavior of staffs = $2.560 + 0.370$ (Need for innovation).

3. Objectives

3.1 To study degree of organizational climate of the staffs in Office of the President, Mahidol University

3.2 To study degree of good organizational membership behavior of the staffs in Office of the President, Mahidol University

3.3 To compare the difference between personal factors and organizational climate, and good organizational membership behavior

3.4 To study the influence between organizational climate and good organizational membership behavior of the staffs in Office of the President, Mahidol University

3.5 To create an equation to forecast the influence of organizational climate on good organizational membership behavior of Mahidol University's President Office staffs

4. Hypothesis

4.1 The staffs with different personal factors have different opinions about organizational climate and good organizational membership behavior.

4.2 Organizational climate has effect on good organizational membership behavior of the staffs in Office of the President, Mahidol University

5. Scope of Research

The scope of this study is as explained below;

5.1 Scope of content: the study is about the influence of organizational climate on good organizational membership behavior of the staffs in Office of the President, Mahidol University

5.2 Scope of population size: this quantitative study includes 297 staffs working in Office of the President, Mahidol University

5.3 Scope of area: the area of study includes Office of the President, Mahidol University

5.4 Scope of time frame: duration of the study starts from July 2012 onwards

5.5 Scope of factors:

Independent variables of this study are the staffs' personal factors i.e. gender, age, education level, working experience, personal status, income, and organizational climate in terms of structure, freedom, reward, warmth and support, conflict acceptance, and organizational change.

Dependent variables are good organizational membership behaviors i.e. assisting behavior, considerate behavior, endurance, consciousness of one's own responsibility, and collaborative behavior.

6. Research Methodology

This study is a quantitative research using survey method of 297 staffs working in Office of the President, Mahidol University. The objectives of study are to study organizational climate, current level of good organizational membership behavior, difference between personal factors towards organizational climate and good organizational membership behavior, and influence of organizational climate on good organizational membership behavior. The tool of study is survey questions, created by the author, constructed based on relevant concepts, theories, and studies. The questions are verified by the thesis advisor and the senior advisor. The questions then are revised according to comments. So the survey questions could be claimed to be valid, straight to the issues, and reliable. The author also ran a reliability test by trying out the questions and collect data to analyze the reliability of survey questions. By using Cronbach Alpha- Coefficient with coefficient of alpha greater than or equal to 0.7, this survey has reliability level equal to 0.896, which is claimed to be reliable and appropriate to be used as a tool to collect data for this study.

7. Statistical Analysis

The researcher categorized the collected data according to the variable measures and proceeded statistical analysis using statistical analysis software. Statistical values are used to determine the level of effect and relationship among factors i.e. personal factor, organizational climate, and good organizational membership behavior of staffs in Office of the President, Mahidol University. The statistical values used in the analysis include;

7.1 Analysis of personal factor of sample group: descriptive statistics, percentage, mean, and standard deviation are employed to describe personal factor

data of the sample group i.e. gender, age, education level, working experience, personal status, and income.

7.2 Analysis of organizational climate and good organizational membership behavior of staffs in Office of the President, Mahidol University: descriptive statistics, percentage, mean, and standard deviation are employed to explain staffs' opinion levels toward organizational climate and good organizational membership behavior.

7.3 Comparison analysis between personal factors and personal opinion about organizational climate and good organizational membership behavior is derived by using T-test and one-way ANOVA.

7.4 Correlation analysis between organizational climate and good organizational membership behavior is derived by using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

7.5 Analysis of influence between organizational climate and good organizational membership behavior of staffs in Office of the President, Mahidol University, is made by using Multiple Regression Analysis.

7.6 Analysis to derive a forecast equation: Multiple Regression Analysis will be used to analyze the effect between independent variable and dependent variables to derive the forecast equation.

8. Results

1) The result of study referring to objective number 1 reveals that the staffs in Office of the President, Mahidol University have a moderately high mean value of 3.51 on their opinions about their organizational climate. The result is consistent with the research result by ProtboottreeJutakanoke (2009) which studied about Organization-based self-esteem, perceived organizational climate and organizational

citizenship behavior of Government Officers of Community Development Technical Assistance Center, Region 7. Protboottree also found moderately high level of organizational climate.

In terms of organization structure, the mean value on this aspect of organizational climate is 3.60. This revealed that works and tasks are clearly assigned to the staffs. They clearly understand their working roles and responsibilities. The management policy is also clearly communicated to the staffs and the Office correctly assigns roles and jobs to the staffs of the right positions. The staffs also conform to the organization rules.

In terms of autonomy, the mean value is 3.45, which is considered to be moderately high. It is evident that during each division meeting, the staffs could freely express their opinions without affecting their work performance. In other words, the staff could work with comfortable level of freedom without unhealthy pressure.

In terms of reward structure, the mean value is moderate at 3.26. It is witnessed that supervisors have supported and encouraged the staffs for their career progress. The assistance for career progress is considered one of the rewards to good performing staffs in addition to public admiration from the supervisors. However, current organizational welfare has not met satisfaction level of certain group of staffs. Regarding the job promotion, the staffs reflect that they feel that promotion procedure has not been as fair and transparent as they expect.

In terms of warmth, support and consideration, this aspect of organizational climate achieves the high mean value of 3.74. The supervisors create a cozy and friendly environment for the staffs. They also fully open to staffs' opinions and provide opportunities for them to exercise their knowledge and abilities. Work creativity is welcomed and the staffs always receive team support. The staffs in the organization are close to one another both on and off the work. This makes them never feel working alone.

In terms of tolerance conflict acceptance, the mean value is moderate at 3.38. When work problems occur, the staffs will solve them out together. During the process of deriving solutions, the supervisors are open and listen to diverse opinions of the staffs without prejudice. When there are conflicting opinions, the staffs listen to

both sides. Some of the colleagues step in to settle the problems, while some others avoid taking part in.

In terms of need for innovation, the mean value is moderately high at 3.62. Internal divisions of the Office of the President are able to adapt well to the university strategic plan. The staffs themselves also express their interest in the university policy and conform to the rules strictly. They are ready to learn new knowledge in order to improve them and to utilize the new knowledge into their division. Certain number of the staffs however feels uncomfortable to adjust when new technology is employed into their division.

2) The study result according to the objective number 2, the study of degree of good organizational membership behavior of the staffs in Office of the President, Mahidol University, reveals that overall the staffs' good organizational membership behaviors are practiced oftentimes with the mean value of 3.90. The behaviors that are frequently practiced include assisting behavior, considerate behavior, endurance, consciousness of one's own responsibility, and collaborative behavior.

Altruism is witnessed frequently with the mean of 3.95. When new staffs start working at the Office, they receive helpful support and supportive advices from the staffs. When one temporarily has difficulty to finish large workloads on time, other colleagues give their hands to him or her. They are willing to share the use of office stationery and equipment. In addition, when problems occur in the division, everyone participate in solving the problems together.

Courtesy has the mean of 3.86 as it is evident frequently. When a person finishes using a division property, he or she will place it back so that others could find and use it later. In case that a person's work might have some impact on other colleagues, he or she will consult with them before beginning the job. Each staff plans their work carefully so that their works would not affect others in negative ways. Additionally when a staff notices certain mistakes in another person's work that could potentially impact the organization, he or she will report to the person in charge to fix the problem. This practice is good evidence that reflects considerate behavior not only among the colleagues but also for the welfare of the organization.

Sportsmanship, the mean value is 3.65. When a staff gets additional work assignment, he or she does not express any discontent, as well as when he or she gets complains on his or her work, he or she will amend the work immediately without expressing any anger.

Conscientiousness is often witnessed with the mean of 3.98. During working time, the staffs would not spend the time on personal issues. In case that emergency personal issue arises, the staffs will complete their work before turning to deal with their issues. The staffs are on time when there is a team meeting. Work is an important part for their lives as they come to work early and leave the office late. They also take a good care of the Office property as if it is their own.

Civic virtue has the mean value as high as 4.06. The staffs conform to the university strategic direction and keep updating with university news, activities, and changes in the university. Majority of the staffs participate in the university meetings and activities. When they found the problems in organization, they report to the supervisors with their opinions about solutions.

3) For the study result of objective number 3, the author would like to discuss the result based on below hypothesis;

Difference in personal factors makes the staffs have different opinions about organizational climate. According to the study, people with different gender, education level, working experiences, personal status, and income, do not significantly have different good organizational membership behavior. The staffs with different age significantly have different perception about organizational climate at the degree of 0.5. The staffs with the age between 20 and 30 years old and the staffs with the age between 31 and 40 years old have different opinions about organizational climate. The underlying reason might be that the staffs with the age between 20 and 30 years old are in the stage of job entering. They just start working so they rather have good attitudes toward organizational climate. It is their time to familiarize themselves to workplace, colleagues, and work challenge. They tend to get themselves fresh and ready to work and challenge. On the other side, the staffs with the age between 31 and 40 years old have been working for a period of time, they tend to be relatively less enthusiastic to work and challenge. In terms of organizational climate, the latter group, who has been living in the same climate for a long period of time, might face boredom

and notice certain flaws of their colleagues and their work. This could cause them to have fewer opinions about organizational climate. These findings conform to the research by NaruemolArchakraissorn (2002), which revealed that difference in age causes different perceptions of people towards organizational climate. These findings also conform to the research by PhattarachatsaRuangmanoeng (2010) and the research by RamitaSanesopit (2007). The finding is opposed to the research by BoonyataRaksacharoen (2002), which concluded that different ages of the staffs did not significantly have different perceptions toward organizational climate.

The staffs with different personal factors have different good organizational membership behaviors. According to the study, different personal factors in terms of gender, age, education level, working experiences, personal status, and income, significantly cause good organizational membership behaviors among them to be indifferent at the statistical value of 0.05. The result could partly be explained by the culture of Mahidol University which has instilled her staffs on which behaviors are considered to be preferable. Organizational culture or organizational value of Mahidol University, called 'MAHIDOL', was created to set desirable behavior path of the staffs. 'M' stands for Mastery. 'A' stands for Altruism. 'H' is for Harmony. 'I' is for Integrity. 'D' is for Determination. 'O' is for Originality. Lastly, 'L' is for Leadership. This culture is believed to be the core that makes the staffs, regardless of their gender, age, education level, working experience, and income, to have indifferent good organizational membership behaviors because they are working under the same culture. This conforms to Ehrhart&Naumann, 2004 (referred in ArthikornKaewma, 2007: 74), which proposed that Group-Prescribed OCB Norms would have effect on personal standard in expressing good organizational membership behaviors of Personal OCB norms.

4) The result of the study respecting objective number 4, discussion of influence between organizational climate and good organizational membership behavior of the staffs in Office of the President, Mahidol University, will be discussed regarding research hypothesis below;

Organizational climate in terms of structure, autonomy, warmth, support and consideration, reward structure, tolerance of conflict, and need for innovation, have influence on good organizational membership behavior of the staffs in Office of

the President, Mahidol University. Preliminary, the author has derived the correlation between independent variable and dependent variables. It is revealed that organizational climate in terms of structure, autonomy, warmth, support and consideration, tolerance of conflict, and need for innovation have significant relationship at statistical value of 0.01 with coefficient of correlation of 0.327. Reward structure does not have any significant relationship to good organizational membership behavior at statistical value of 0.01. By using organizational climate factors of which correlation is significant, an equation is formed to forecast factors of organizational climate that influence good organizational membership behavior. To manifest whether independent variables could forecast dependent variables, it is found that organizational change is the only organizational climate factor that has a power to forecast good organizational membership behavior. Need for innovation could explain good organizational membership behavior by 23.1 percent.

5) The study result according to the research objective number 5, discussion of the effects of organizational climate factor on good organizational membership behavior, claimed that organizational change has influence on good organizational membership behavior. The internal divisions within the Office of the President of Mahidol University are able to adapt accordingly to the university strategic direction. The staffs in the Office also share their interests in the university policy and willing to follow accordingly. They are ready to learn new knowledge in order to improve themselves and to utilize the new knowledge into their division to prepare themselves to support modern management science and do not feel uncomfortable when the division employs new technology to adapt with current system. The staffs in the Office of the President of Mahidol University have relatively high level of opinion about organizational change with the mean value of 3.62.

9.Recommendations

9.1 Recommendations on policy as follows;

Mahidol University should initiate a strategy which develop and support good organizational climate in order that good organizational climate is created and

encourages good organizational membership behavior of the staffs. This would also conform to the policy of creating a Happy Workplace of the university. The university should also set staff development strategy with emphasis on expression of good organizational membership behavior, which would conform to the university culture. Measures and indicators of organizational climate and good organizational membership behavior should be set so each division in Mahidol University could implement and assess their division continually. These measures and indicators are aimed to reserve good organizational climate and good organizational membership behavior in the long run.

9.2 Recommendation for practicing as follows;

9.2.1 Organizational structure should be written in forms that capture the staffs' interest e.g. handbook, printing media, or online media. The objective is to increase awareness and understanding of the staffs about their working structure.

9.2.2 The staffs should be given sufficient freedom and opportunity to express their opinions and perform their work. When the staffs are allowed to freely work on their assignment, they could let their creativity bloom, increasing work efficiency and effectiveness.

9.2.3 Various forms and methods of rewarding system can be used in order to get the staffs' motivation. It should be noted that the reward system should be used with clear communication on rules to get the reward to ensure fairness and equality.

9.2.4 Ice breaking activities are encouraged to arrange for the staffs regularly to encourage the attitude among the staffs that they are one big family.

9.2.5 Conflict management should be improved among the staffs by facilitating seminars to provide better understanding on benefits from conflicts and ways to manage conflicts in workplace.

9.2.6 Organizational change should be properly regarded as important. Change in organization should lead to good change in staffs' behavior accordingly. The organization is suggested encouraging the staffs' to be ready to any

change that would happen in the organization. The staffs should be trained to sufficiently improve themselves to fit in changing organizational strategy.

9.2.7 The organization is recommended to create a pilot project encouraging good organizational climate so that each division would take part in improving their organizational climate.

10. Recommendations for further research

10.1 This research is a quantitative research which studied about organizational climate and good organizational membership behavior of the staffs in the Office of the President, Mahidol University. As a result, this research does not include in-depth data. In-depth interview is suggested making with both management and operation teams so that the data would be diversely covered and direction to create good organizational climate could be derived.

10.2 The scope of study of this research simply includes divisions in the Office of the President of Mahidol University. Consequently, the collected data could not reflect the overall picture of Mahidol University. The study with the scope that covers the entire university is encouraged in order to derive the overall picture of Mahidol University and be able to improve and adjust the university good organizational climate.

10.3 There should be the study of others factors that could have influence on good organizational membership behavior.

บรรณานุกรม

- กันยา ฟีรพัฒนานันท์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. (2543). บรรยากาสององค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา กองสาธารณสุขและอนามัย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ.
- กุลรัศมี พรหมไชสง. (2553). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาสององค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), สาขาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ และแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้องตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีผลต่อการตอบสนองของลูกจ้าง กรณีศึกษา : พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์. (2550). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาสององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญกิจ สันติเกษม. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสององค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงานประมาณ. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจารย์. (2531). บรรยากาสและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ. วารสารวิทยาการจัดการ.
- ชุดิกาญจน์ วงษ์ศิลป์. (2547). ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสองค์การกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดบริการจังหวัด

กาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฉัญญา มูลประหัต. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศ
องค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการ
พยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธิดา เชื้อนแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การ
สนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชาจิตวิทยา
, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงลักษณ์ นิมปี. (2547). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพัน
ต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในมหาวิทยาลัย
เอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นฤมล อาษาไกรสร. (2545). การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพในงานบริการของเจ้าหน้าที่รับ
ฝาก-ถอนเงินหน้าเคาน์เตอร์ กรณีศึกษา : ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิภา แก้วศรีงาม. (2532). จิตวิทยาองค์การ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นุชนาฏ หินอ่อน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญญดา รักษาเจริญ. (2545). การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด
(มหาชน) : กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2537). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปทุมทิพย์ ทิพย์โสภา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานปฏิบัติการ แผนกสินเชื่อในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะดา ศรีประทุม. (2548). บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พรตบุตรี จุฑะกนก. (2552). ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลา กาบมาลา. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของห้องสมุดโรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน ขอนแก่น: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และการนิเทศศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรชันษา เรืองมะเริง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรณณ พันธุ์สีดา. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- มานิดา คงเดชอุดมกุล. (2544) บรรยายการสื่อสารกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รมิดา เสนโสภาพิศ. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรพรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรารณา แก้วมณี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิชัย ไธสุวรรณจินดา. (2535). ความลับขององค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- วีระชาติ สงวนเกียรติ. (2552). บรรยายการสื่อสารและลักษณะความเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ของสถานีดารวฤทธ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล
- วุฒิชัย อารักษ์โกษมงคล. (2554). อิทธิพลของการรับรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพภายใน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยายการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิรินันท์ แสงสิงห์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริวรรณ กิตติเวชกุล. 2539. บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมชลประทาน. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สีวาร์กข์ แข่งเพ็ญแข. (2550). คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหามบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สญาญ ชีระวิชิตระกุล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์, 16(1), 15 – 26.
- สนธยา บุญประดิษฐ์. (2550). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. 2535. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมหมาย ศรีทรัพย์. (2546). รายงานการวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนามูลค่ากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุบิน บุรีเทพ, ธวัชชัย คำแก้ว, พัทธชัย ช้อยดี. (2551). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขมหาบัณฑิต, สาขาสารสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โสเมสกา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2542). รังสรรค์บรรยากาศองค์การ ขานรับความสำเร็จของนักบริหารมืออาชีพ. สุทธิปริทัศน์.
- อติกร แก้วมา. (2550). ความสัมพันธ์ของการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในฐานะพฤติกรรมตามบทบาท เจตนาในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกิดขึ้นจริง: ศึกษากรณีบริษัทเอกชน

แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

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

อาภาพร ทัดแสงสุริย์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในวิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารี เพชรผด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

Best, J.W. 1977. Research in Education. (3d ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.

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

Chiang, C.C. (2002). A study on the relationships among organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behavior-taking the C factory as example. Retrieved August 28, 2009, from http://etd.lib.nsysu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/view_etd?URN=etd-0703102-145822

Cohen, A. & Keren, D. (2009). Does climate matter? An examination of the relationship between organisational climate and OCB among Israeli teachers. [Electronic version]. The Service Industries Journal, 1, 1-17.

Engle, T.L. and L. Snellgrove. 1969. Psychology : Its Principle and Application. (5th ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.

Glimer, B. Von Haller. 1971. Industrial Psychology. New York: McGraw – Hill Inc.

Hilgard, E.R. 1962. Introduction to Psychology. New York: Harcourt Brace & World, Inc.

Kolasa, B.J. 1969. Introduction of Behavioral Science for Business. New York: John, Wiley and Sons, Inc.

Kolesnik, W.L. 1970. Education Psychology. (2d ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.

- Litwin, G.H. and R.A. Stringer, Jr. 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University.
- Maier, N.R.F. 1955. *Psychology in Industry*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Morgan, C.T. and R.A. King. 1971. *Introduction to Psychology*. (4th ed.). Tokyo: International Student Edition, McGraw Hill Kongakusha, Ltd.
- Nunnally, J.C. 1950. *Test and Measurements Assessment and Prediction*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Oskamp, S. 1977. *Attitudes and Opinions*. New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- Shaw, M.E. and J.M. Wright. 1967. *Scale for the Measurement of Attitude*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Vardi, Y. (2001). The effects of organisational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Research*, 29(4), 325–337.
- Wahlmen, B.B. 1973. *Dictionary of Behavior Science*. New York: Litton Education Publishing.
- Webster. 1976. *Webster's New World Dictionary*. New York: Compact School the World Publishing Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามชุดที่

--	--	--	--



แบบสอบถามข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา
เรื่อง บรรยายาสององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้านางสาวบุณทริกา แจ่มเจริญกิจ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยายาสององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงบรรยายาสององค์การเพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

แบบสอบถาม

เรื่อง บรรยายาสององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

คำถามในแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยายาสององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรใน
สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น

ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลทุกอย่างที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนั้นจะถูกเก็บไว้เป็น
ความลับและจะไม่มีมีการนำไปเปิดเผยในที่ใดๆ จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้
ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการ
พัฒนาองค์การของท่านต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

(นางสาวมนุษยวิทยา แจ๊สเจริญกิจ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 30 ปี☐ - 40 ปี41 - ☐ ปี51 - 60 ปี ☐

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาโท ☐ปริญญาเอก ☐

4. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี☐ 6 - 10 ปี☐ 11 - 15 ปี☐ 16 - 20 ปีมากกว่า 20 ปี ☐

5. สถานภาพบุคลากร

☐ ข้าราชการพนักงาน ☐ มหาวิทยาลัยลูกจ้างมหาวิทยาลัย ☐☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท☐ 10,000 - 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☐ 40,001 - 45,000 บาท☐ 45,001 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

บรรยากาศองค์การ ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านโครงสร้าง</u>					
1. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีการแบ่งแยกหน้าที่กันอย่างชัดเจน					
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้อย่างเคร่งครัด					
3. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4. หน่วยงานของท่านได้มอบหมายภารกิจความรับผิดชอบได้ตรงตามตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
5. บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน					
<u>ด้านความเป็นอิสระ</u>					
6. ในการเข้าประชุมท่านสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่โดยที่ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน					
7. ท่านมีความอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
8. ส่วนใหญ่การเข้าอบรมในเรื่องใดๆ ท่านสามารถเลือกหัวข้อการอบรมเพื่อให้ตรงกับภาระหน้าที่ของท่าน					

บรรยายาทองคัการ ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานถึงแม้ว่าจะขัดแย้งกับคนอื่นในหน่วยงาน					
<u>ด้านรางวัลตอบแทน</u> 10. หัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
11. หากท่านปฏิบัติงานได้ดีหัวหน้างานจะให้ค่าชมหรือแสดงความชื่นชมต่อการทำงานของท่าน					
12. หน่วยงานของท่านมีการให้สวัสดิการอย่างเหมาะสม					
13. หน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมยกย่องแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรท่านอื่นๆ					
14. หน่วยงานของท่านมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
<u>ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน</u> 15. หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน					
16. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
17. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการ					

บรรยายกาตองคัการ ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกันทั้งในและนอกเวลาทำงาน					
19.ท่านรู้สึกว่าคุณเองทำงานในหน่วยงานนี้ อย่างใดเดี๋ยว					
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง 20. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานมักจะเข้าไปร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยเสมอ					
21. หัวหน้างานของท่านสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคลากรในหน่วยงานได้โดยปราศจากอคติ					
22. ท่านจะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน					
23. ท่านจะไม่ให้ความสนใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากท่าน					
24. เมื่อมีความขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานคนส่วนใหญ่จะปล่อยปละละเลยไม่สนใจที่จะแก้ไขปัญหา					
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองคัการ 25. หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวตามยุทธศาสตร์และนโยบายของทางมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี					

บรรยายกาศองค์การ ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27. ท่านมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาปรับใช้ในหน่วยงาน					
28. ท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อหน่วยงานมีการนำระบบงานใหม่เข้ามาปรับใช้ในหน่วยงาน					

ตอนที่ 3แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ท่านมีพฤติกรรมต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อยครั้ง	นานๆครั้ง
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ					
1. ท่านให้ความช่วยเหลือและให้ คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามา ทำงานด้วยความเต็มใจ					
2. ท่านยินดีปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน ที่มีความจำเป็นจะต้องลาจิก					
3. ท่านอาสาช่วยเพื่อนร่วมงานโดยที่ ไม่ได้ร้องขอด้วยความเต็มใจ					
4. ท่านมักจะให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อน ร่วมงานที่ทำงานไม่ทันตามกำหนด					
5. ท่านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของใช้ต่างๆในการ ทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
6. เมื่อหน่วยงานของท่านประสบกับ ปัญหาท่านมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหาเสมอ					
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น					
7. ท่านพูดคุยเสียงดังจนทำให้รบกวน เพื่อนร่วมงาน					
8. ในการทำงานที่อาจจะมีผลกระทบกับ เพื่อนร่วมงาน ท่านจะปรึกษากับเพื่อน ร่วมงานก่อน					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ท่านมีพฤติกรรมต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง ง	บางครั้ง	น้อย ครั้ง	นานๆครั้ง
9. ท่านจะวางแผนการทำงานของตนเองอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น					
10. เมื่อท่านหิบบางส่วนของส่วนรวมไปใช้ท่านจะเอามาคืนที่เดิมเพื่อให้คนอื่นได้ใช้งาน					
11. เมื่อพบว่างานในส่วนของคุณเพื่อนร่วมงานเกิดข้อผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน ท่านจะรีบแจ้งให้ผู้รับผิดชอบส่วนนั้นแก้ไขทันที					
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 12. เมื่อท่านมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานท่านมักจะโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
13. ท่านสามารถร่วมงานกับคนที่ท่านไม่ชอบด้วยความเต็มใจ					
14. เมื่อท่านได้รับการตำหนิเกี่ยวกับผลการทำงาน ท่านจะรีบนำมาปรับปรุงแก้ไขโดยไม่แสดงอาการไม่พอใจหรือผิดหวัง					
15. ท่านจะแสดงความไม่พอใจหากได้รับมอบหมายงานเพิ่ม					
16. ท่านสามารถยอมรับข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน					
พฤติกรรมความถนัดในหน้าที่ 17. เมื่อท่านมีภารกิจส่วนตัวท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายมาให้เสร็จก่อนที่จะทำการงานอื่นๆ					
18. เมื่อถึงเวลานัดหมายในการเข้าประชุมท่านมักจะมาช้ากว่าเวลาที่กำหนด					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ท่านมีพฤติกรรมต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อย ครั้ง	นานๆครั้ง
19. ท่านทุ่มเทในการทำงานโดยการเข้า ปฏิบัติงานก่อนเวลาและกลับบ้านช้าหลัง เวลาเลิกงาน					
20. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายขององค์กรได้					
21. ท่านรักษาทริพส์สินของหน่วยงาน เสมือนทรัพย์สินของตนเอง					
<u>พฤติกรรมมีส่วนร่วมขององค์กร</u> 22. ท่านให้ความร่วมมือโดยการปฏิบัติ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย					
23. ท่านมักจะติดตามข้อมูลข่าวสารของ ทางมหาวิทยาลัยเสมอ					
24. ท่านเข้าร่วมประชุมหรือทำกิจกรรมที่ ทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้นทุกครั้ง					
25. ท่านสามารถรักษาความลับของ หน่วยงานได้เป็นอย่างดี					
26. เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านรีบ เสนอปัญหาแก้หัวหน้าของท่านเพื่อหา แนวทางการแก้ไขทันที					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาวมนุษยวิทยา แจ่มเจริญกิจ

ภาคผนวก ข



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๕๕๕ พุทธมณฑล ศาลา นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๘๐๐-๒๘๔๐-๖๕ ต่อ ๑๐๐๐

โทรสาร ๐-๒๔๔๑-๕๗๓๘

ที่ ศธ ๐๕๑๗.๑๒/๕๔(๓) ๐

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล

เรียน อธิการบดี

ด้วย นางสาวบุญฤทธิกา แจ่มเจริญกิจ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง บรรยายภาพขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรของ
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธรหิรัญ เป็นอาจารย์
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ ขอขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลกับบุคลากรที่
ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานอธิการบดี โดยใช้แบบสอบถาม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์
ช่วงเวลาที่ขอเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ - เดือนมกราคม ๒๕๕๖ เพื่อนำข้อมูลที่ได้
ไปใช้ประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการดังกล่าว จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธรหิรัญ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ

ปฏิบัติงานแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

นางสาวบุญฤทธิกา แจ่มเจริญกิจ โทร. ๐๘๕ ๓๒๕ ๓๕๘๕



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๕๕๕ พุทธมณฑล ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๘๐๐-๒๘๔๐-๖๕ ต่อ ๑๐๐๐

โทรสาร ๐-๒๔๔๑-๕๗๓๘

ที่ ศร ๐๕๑๗.๑๒/๕๕๕๖

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แยมนิล

ด้วย นางสาวมนุษยวิทยา แฉ่งเจริญกิจ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง บรรยายาสององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ศรีสรวิทย์
เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ ใ้ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่อง
มือวิจัย (แบบสอบถาม) เพื่อนำไปใช้ประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการดังกล่าว จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ศรีสรวิทย์)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ

ปฏิบัติงานแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

นางสาวมนุษยวิทยา แฉ่งเจริญกิจ โทร. ๐๘๕ ๓๒๕ ๓๕๘๕



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๕๕๕ พุทธมณฑล ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๘๐๐-๒๘๔๐-๖๕ ต่อ ๑๐๐๐

โทรสาร ๐-๒๘๔๑-๕๗๓๘

ที่ ศธ ๐๕๑๗.๑๒/๕๕๕๕

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรม อินพรม

ด้วย นางสาวบุณชาริกา แจ่มเจริญกิจ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง บรรยายภาพองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรริทธิ์
เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ ใ้ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) เพื่อนำไปใช้ประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการดังกล่าว จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรริทธิ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ

ปฏิบัติงานแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

นางสาวบุณชาริกา แจ่มเจริญกิจ โทร. ๐๘๕ ๓๒๕ ๓๘๘๕



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๕๕๕ พุทธมณฑล ศาลายา นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๘๐๐-๒๘๔๐-๖๕ ต่อ ๑๐๐๐

โทรสาร ๐-๒๔๔๑-๕๗๓๘

ที่ ศร ๐๕๑๗.๑๒/ ๕๕๕ ๓/

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.มนัสนันท์ นัสสมบุรณ์

ด้วย นางสาวนุชนทริกา แจ้งเจริญกิจ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง บรรยายการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุรณ์ ศิริสรวิทย์
เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) เพื่อนำไปใช้ประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการดังกล่าว จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุรณ์ ศิริสรวิทย์)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาระบบ

ปฏิบัติงานแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

นางสาวนุชนทริกา แจ้งเจริญกิจ โทร. ๐๘๕ ๓๒๕ ๓๕๘๕



สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
โทร. 0 2441 9180 โทรสาร. 0 2441 9181

ที่ ศธ 0517.12/(วจ)๑๖๑

วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน 2555

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารับรองโครงการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ศรีสุวรรณ์

ตามที่ นักศึกษาของท่าน ส่งโครงการวิจัยมาเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ เรื่อง:	
ชื่อโครงการ (ไทย)	บรรยายการองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
ชื่อโครงการ (อังกฤษ)	Organizational Climate Influencing Good Organizational Membership Behavior of Mahidol University President Office Staff
รหัสโครงการวิจัย	MU-SSIRB: 2012/280.0110 (B2)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนฯ ได้พิจารณาโครงการวิจัยแล้ว มีมติเห็นสมควรให้การรับรอง

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ขอเรียนระเบียบของคณะกรรมการจริยธรรมฯ ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ขอให้ศึกษานำเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ ที่มีตราประทับรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ไปสำเนาให้กับผู้เข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น

2) หากนักศึกษาต้องการปรับเปลี่ยนรายละเอียดบางส่วนโครงร่างวิจัย ขอให้ศึกษาแจ้งมายังคณะกรรมการฯ โดยกรอกแบบฟอร์มการขอปรับเปลี่ยนโครงร่างวิจัย (Protocol Amendment) เพื่อขอรับการพิจารณารับรองก่อนเริ่มดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณารับรองแล้วจะมีหนังสือตอบรับ (Acceptance Letter) แจ้งไปยังท่าน โดยระบุวันที่พิจารณารับรอง

3) หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์อย่างร้ายแรง รวมทั้งเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ล่วงหน้ามาก่อนเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมการวิจัย ขอให้ศึกษารายงานมายังคณะกรรมการฯ โดยกรอกแบบฟอร์ม “รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์” หรือส่งสำเนารายงานที่ส่งไปยังผู้ให้ทุนมาให้คณะกรรมการฯ ด้วย เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์แล้วจะมีหนังสือแจ้งไปยังท่าน โดยระบุวันที่

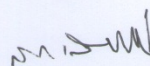
-2-

พิจารณา

4) หากนักศึกษาดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นภายใน 1 ปี ขอให้ส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยตามแบบฟอร์มแบบติดตามผลการดำเนินการวิจัยประจำปี มายังคณะกรรมการจริยธรรมฯ หลังจากได้รับรายงานแล้ว คณะกรรมการฯ จะมีหนังสือตอบรับการรายงานโครงการวิจัยและแจ้งปิดโครงการมายังท่าน

ในกรณีที่โครงการวิจัยของนักศึกษา มีระยะเวลานานกว่า 1 ปี หลังจากนักศึกษาส่งรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย ตามแบบฟอร์มแบบติดตามผลการดำเนินการวิจัยประจำปี ที่คณะกรรมการฯ จะจัดส่งให้ภายใน 1 เดือน คณะกรรมการฯ จะพิจารณาต่ออายุเอกสารรับรองโครงการวิจัยให้ หากนักศึกษาส่งรายงานความก้าวหน้ามาตามกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สันต์ เสริมศรี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์

หมายเหตุ: ถ้ามีข้อความใดที่ท่านอ่านแล้วไม่เข้าใจ สามารถติดต่อขอหมายเพื่อการสอบถามได้ที่

นายสิทธิพร ชุติธรรม/นส.เบญจวรรณ มิ่งมนต์ชัยกุล โทร.0 2441 9180,0 2800 2840-78 ต่อ

1010

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (สำหรับการตอบแบบสอบถาม)
(Participant Information Sheet)

คำชี้แจง

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านจะได้รับเอกสารนี้ 1 ฉบับ นำกลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิทของท่าน หรือผู้อื่นที่ท่านต้องการปรึกษา เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการ	บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวบุญทริกา แจ่มเจริญกิจ
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยมหิดล
หมายเลขโทรศัพท์	085 325 3989
สถานที่วิจัย	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา

ข้อมูลโครงการวิจัยโดยย่อ

โครงการวิจัยนี้ทำขึ้นเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา โดยมุ่งศึกษาในเรื่องของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะมีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการเสนอเพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์การให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้ต่อไป

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ	ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา
จำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งสิ้น	297 คน
ระยะเวลาที่จะทำวิจัยทั้งสิ้น	1 ปี (เดือนพฤษภาคม 2555 – เดือนเมษายน 2556)

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยจะขอให้ท่านตอบแบบสอบถามในประเด็นเกี่ยวกับ ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การ และระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 10 นาที โดยในแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	จำนวน 28 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	จำนวน 26 ข้อ
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น	

ข้อมูลเกี่ยวกับการปกป้องสิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัยวิจัย
ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะใช้รหัสแทนชื่อและข้อมูลส่วนตัวของท่านในการบันทึกข้อมูล และจะดำเนินการทำลายข้อมูลตลอดจนข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับท่านภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัย
ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย ท่านอาจรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านแต่อย่างใด
ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล และไม่มีการแสดงชื่อหรือที่อยู่ของท่านแต่อย่างใด แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลของท่านจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ คือ นักวิจัย หรืออาจมีคณะกรรมการบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ความถูกต้อง เช่น ผู้ให้ทุนวิจัย สถาบัน หรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบคณะกรรมการจริยธรรมฯ เป็นต้น
การวิจัยครั้งนี้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น
หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วไม่ปิดบัง

หากท่านมีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวกับการวิจัย ท่านสามารถติดต่อไปยังผู้วิจัย ได้ตลอดเวลา
โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 หมายเลขโทรศัพท์ 0 2441 9180 โทรสาร 0 2441 9181 หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ หรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้ ครบถ้วนแล้ว
ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมวิจัย (.....) วันที่.....

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยที่ได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ

ข้อมูลผู้เข้าร่วมการวิจัย			
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....			
ข้าพเจ้าชื่อ		อายุ	ปี
อยู่บ้านเลขที่		ถนน	
ตำบล/แขวง		อำเภอ/เขต	
จังหวัด		รหัสไปรษณีย์	
หมายเลขโทรศัพท์			

ขอแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่อง	บรรยายภาพของหลักการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
โดยข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและจุดมุ่งหมายในการทำวิจัยรายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัยและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งแนวทางป้องกันและแก้ไขหากเกิดอันตราย โดยได้อ่านข้อความที่มีรายละเอียดอยู่ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยตลอด อีกทั้งยังได้รับคำอธิบายและตอบข้อสงสัยจากหัวหน้าโครงการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว	
ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้	
ข้าพเจ้าได้ทราบถึงสิทธิที่ข้าพเจ้าจะได้รับข้อมูลเพิ่มเติมทั้งทางด้านประโยชน์และโทษจากการเข้าร่วมการวิจัย และสามารถถอนตัวหรือคิดเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อข้าพเจ้าที่จะได้รับในอนาคตและยินยอมให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าที่ได้รับจากการวิจัย แต่จะไม่เผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล โดยจะนำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการวิจัยเท่านั้น	

หากข้าพเจ้ามีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวกับการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถติดต่อไปยังผู้วิจัยได้ตลอดเวลา
โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 หมายเลขโทรศัพท์ 0 2441 9180 โทรสาร 0 2441 9181 หากข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ข้าพเจ้าสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ หรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ข้าพเจ้าเข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมนี้โดยตลอดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้	
ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมวิจัย (.....) วันที่.....	ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูลและขอความยินยอม (.....) วันที่.....



COA.No. 2012/330.0911

Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)

Title of Project:	Organizational Climate Influencing Good Organizational Membership Behavior of Mahidol University President Office Staff (Thesis for Master Degree)
Principal Investigator:	Miss Boontarika Chaengchareonkit
Name of Institution:	Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Approval includes:	1) MU-SSIRB Submission form version received date 2 November 2012 2) Participant Information sheet version 2 November 2012 3) Informed Consent form version date version 1 October 2012 4) Questionnaire received date 1 October 2012

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval:	9 November 2012
Date of Expiration:	8 November 2013

Signature of Chairman:.....
(Assoc. Prof. Pichet Kalamkasait)

Signature of Head of the Institute:.....
(Assoc.Prof.Dr.Wariya Chinwanho)
Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9080 Fax.(662) 441 9081

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสาวบุณทริกา แจ่มเจริญกิจ

วัน เดือน ปีเกิด

14 พฤศจิกายน 2531

สถานที่เกิด

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิลปศาสตรบัณฑิต

(ศาสนศึกษา)

พ.ศ. 2550 – 2554

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รัฐศาสตรบัณฑิต

(แขนงวิชาทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยมหิดล

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

พ.ศ. 2556

ที่อยู่

145/12 หมู่9 ซอยจามร15ข. ถนนพหลโยธิน ตำบลคูคต

อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130

E-mail: i_am_looktarn@hotmail.com